



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**La inteligencia artificial en el sector público y el derecho a la
desconexión digital laboral en el Perú, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Anton Sierra, Ivette Shirley (orcid.org/0000-0001-5203-6468)

ASESORA:

Arevalo Santa María, Claudia Jimena (orcid.org/0000-0002-0278-5054)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Doris, mi amada madre, mi guía, mi ejemplo de perseverancia y superación, quien en mis días más duros me acompañó y con su infinito amor y palabras de aliento me motiva a alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A Dios, por guiar mi camino y permitirme alcanzar este largo pero satisfactorio anhelo, terminar mi carrera profesional.

A mi amada Valeria, por alegrar mis días más difíciles.

A Marcos, mi compañero en todo este proceso, gracias por creer en mí, por apoyarme y motivarme cada día.

Índice de Contenido

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDO	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	
II. MARCO TEÓRICO	
III. METODOLOGÍA	11
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	11
3.2. CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y MATRIZ DE SUBCATEGORIZACIÓN.....	11
3.3. ESCENARIO DEL ESTUDIO.....	12
3.4. PARTICIPANTES	13
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	14
3.6. PROCEDIMIENTO.....	14
3.7. RIGOR CIENTÍFICO	15
3.8. MÉTODO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	15
3.9. ASPECTOS ÉTICOS.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28

-

Índice de tablas

TABLA 1: CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	12
TABLA 2: PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN.....	13
TABLA 3: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA.....	15

Índice de figuras

FIGURA 1: LA IA VULNERA LOS DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	18
FIGURA 2: VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IA.....	21
FIGURA 3: RESULTADO DE LA ENCUESTA DEL ESTADO DE IA EN EL SECTOR PÚBLICO PERUANO (2021)	22

Resumen

En el marco de los lineamientos para un Gobierno Digital, en el Perú se ha innovado respecto a la prestación de soluciones digitales al ciudadano en tiempo real y de manera eficiente. Sin embargo, con la finalidad de capacitar más y mejor a los servidores públicos ante estas nuevas tecnologías disruptivas, surgió la sobrecarga digital al encontrarse el trabajador permanentemente conectado, lo cual originó riesgos en muchos aspectos de su vida.

La presente tesis surgió al identificarse un problema en particular, de qué manera la inteligencia artificial en el sector público afectó el derecho a la desconexión digital laboral, lo cual motivó a plantear como objetivo general analizar si la inteligencia artificial en el sector público afectó el derecho a la desconexión digital laboral. El método científico empleado fue de tipo básico, a través de revisión de literatura y documentos de diversas fuentes, teniendo como diseño la teoría fundamentada, que ha permitido comparar la información recopilada. Esto permitió concluir que la regulación actual resulta insuficiente para proteger el derecho a la desconexión digital, siendo el marco normativo aún incipiente al establecerse la modalidad remota como nueva forma de laboralidad digital por la COVID 19.

Palabras clave: Inteligencia Artificial, Gobierno Digital, Servidores Públicos, Tecnologías disruptivas, Sector Público, Desconexión digital laboral.

Abstract

Within the framework of the guidelines for a Digital Government, Peru has innovated in the provision of digital solutions to the citizen in real time and efficiently. However, to train public servants more and better in the face of these new disruptive technologies, digital overload arises when the worker is permanently connected, which generates risks in many aspects of their life.

This thesis arises when a particular problem is identified, how artificial intelligence in the public sector affects the right to digital disconnection from work, which led to the general objective of analyzing whether artificial intelligence in the public sector affects the right to digital work disconnection. The scientific method used was of a basic type, through a review of the literature and documents from various sources, having as its design grounded theory, which has allowed the information collected to be compared. This allowed to conclude that the current regulation becomes insufficient to protect the right to digital disconnection, with the regulatory framework still incipient when this new form of digital employment was established by COVID 19.

Keywords: Artificial Intelligence, Digital Government, Public Servants, Disruptive Technologies, Public Sector, Digital labor disconnection.

I. INTRODUCCIÓN: Con el paso del tiempo, la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se han ido relacionando con la noción de Gobierno Electrónico, convirtiéndose en una herramienta relevante para optimizar las capacidades estatales, razón por la cual los Estados la han incorporado. En Latinoamérica se establece como concepto de Gobierno electrónico la aplicación de las TIC al funcionamiento del sector público integrándolas para una eficiente prestación de servicios, gobernanza pública y transparencia (OEA, Curso Introducción a la Formulación de Estrategias de Gobierno Electrónico, 2010). Se debe considerar la evolución de tecnologías, como la Inteligencia Artificial (IA), que vienen permitiendo el desarrollo de actividades en el sector público.

En el Perú, el 13 de setiembre del 2018, se incorporó el Gobierno Digital a través del Decreto Legislativo N° 1412 y en su artículo 4 establece como finalidad: “Mejorar la prestación y acceso de servicios digitales en condiciones interoperables, seguras, disponibles, escalables, ágiles, accesibles, que faciliten la transparencia para el ciudadano y personas en general; así como, en promover la colaboración entre las entidades de la Administración Pública (...)”. Es decir; para que el Gobierno Digital logre su finalidad requiere de la aplicación de un sistema como la Inteligencia Artificial.

La OECD, en su publicación “Recomendación del Consejo sobre Inteligencia Artificial”, define ésta como un sistema electrónico-mecánico cuya utilidad es la de atender diversos objetivos, los cuales permiten a los humanos hacer proyecciones, mejorar opciones o tomar decisiones en escenarios reales o virtuales, resaltando los diseños de la IA por su autonomía no importando el nivel en el que se opere (OECD, 2019). Dados los beneficios de la IA, muchos gobiernos han decidido acelerar la implementación de este sistema para evolucionar de un gobierno en el cual las TIC coadyuvan a mejorar la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos a un gobierno que integre las tecnologías digitales, facilitando que las entidades que conforman el sector público operen de manera integrada, brindando servicios a través de múltiples

canales a fin de lograr soluciones inteligentes que les permita atender de modo oportuno y razonable las solicitudes de los usuarios.

En tal sentido, ante la necesidad de adaptar la actividad laboral pública a esta nueva situación, surgió el reto de revisar las normas laborales; así como el capacitar en habilidades digitales y tecnologías disruptivas, como la IA, a los trabajadores del sector público.

Todo este proceso de cambios tecnológicos fue priorizado o acelerado en su desarrollo e implementación ante la pandemia (COVID 19). En el caso del Perú fue más traumático; toda vez que casi la totalidad de las entidades públicas y privadas estuvieron paralizadas por un largo periodo (inamovilidad). Es frente a estas circunstancias que el Gobierno se vio obligado a modificar la regulación laboral durante la pandemia, transformando la modalidad de trabajo presencial a remoto, e incluso a trabajo mixto (presencial y remoto). Este hecho quebrantó el parámetro ordinario laboral público (presencial) por una nueva prestación (remota), regulada mediante D.U. No. 026-2020, de fecha 15 de marzo del 2020, primando la virtualidad en materia laboral.

Como consecuencia del cambio en el sector laboral, respecto a la forma y modo en que el trabajador cumple su labor (remoto), surgió el cuestionamiento a las limitaciones de esta nueva forma con relación a su derecho a la desconexión digital, al encontrarse ésta estrechamente vinculada a derechos fundamentales relacionados a la salud y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este derecho, de manera innovadora, comenzó a ser regulado mediante el Decreto Supremo No. 004-2021-TR, publicado el 11 de marzo de 2021, al facultar al trabajador a desvincularse de todo medio informático utilizado para la prestación de sus servicios (internet, celular, computadoras) una vez finalizada la jornada de trabajo.

Ante la problemática descrita en el año 2021, considerando los antecedentes y la literatura revisada, se formuló el siguiente **problema general** de investigación: ¿De qué manera la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021? A partir esta interrogante se planteó el **primer problema específico**: ¿De qué manera

la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo? Y como **segundo problema específico**: ¿De qué manera la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC?

Como **justificación teórica**, se consideró de suma importancia estudiar la asimilación del servidor y/o funcionario público frente a las nuevas tecnologías exponenciales, como la IA, y la repercusión de éstas en el desarrollo de sus actividades laborales, teniendo en cuenta sus derechos fundamentales y la norma sobre el derecho a la desconexión digital laboral, al considerarse la hiper conectividad como un factor de riesgo.

La **justificación práctica**, del presente estudio se orientó a conocer si la regulación laboral actual resulta suficiente para proteger al servidor y/o funcionario público ante el incremento de una comunicación continua con los ciudadanos para el desarrollo una determinada prestación de servicio, lo cual hace que muchos de ellos se encuentren conectados permanentemente. Por último, la **justificación metodológica** apuntó a la utilización de la técnica de la entrevista, mediante la cual se plasmaron las respuestas de los expertos participantes al absolver la Guía de entrevista, registrándose la información obtenida en cada una de las respuestas.

En consecuencia, el **objetivo general** se enfocó en analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú. Asimismo, el **objetivo específico 1** se encaminó a determinar si la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo. En ese sentido, el **objetivo específico 2** se centró en determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

Finalmente, el **supuesto general** de la presente investigación sería que la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021. En cuanto al **supuesto específico 1**, se establecerá que la inteligencia artificial genera impacto en el derecho a la salud

en el trabajo y con respecto al **supuesto específico 2**, se determinará que la inteligencia artificial no cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

II. MARCO TEÓRICO: A nivel nacional, Toyama y Rodríguez (2019), en su artículo académico “Algoritmos laborales: Big data e inteligencia artificial”, tuvieron como objetivo general analizar la repercusión de la inteligencia artificial y la Big data en las relaciones de trabajo y la protección del derecho laboral frente a estas nuevas tecnologías. Con un enfoque cualitativo, concluyeron que la Big data y la inteligencia artificial forman parte cada vez más de las relaciones laborales, pero en aras de una convivencia armoniosa entre el mundo laboral y la tecnología, es necesario su uso razonable, privilegiándose siempre la valoración humana.

Por otro lado, Armas (2021), en su artículo académico “La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores”, planteó como objetivo general conocer si se utilizó la inteligencia artificial en las empresas y como objetivo específico evaluar el impacto laboral en los trabajadores ante la innovación tecnológica. Como metodología se utilizó la técnica documentaria, entrevistas, encuesta y la técnica de comparación normativa, concluyendo que las empresas transnacionales que aplican inteligencia artificial crearán oportunidades laborales en áreas digitales y que las nuevas tecnologías provocarán, a su vez, despidos de trabajadores que no puedan adaptarse a ellas; ante esta circunstancia el trabajador no cuenta con una regulación necesaria para proteger sus derechos.

Finalmente, Chira y Távara (2020), en su artículo académico “Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo” establecieron un objetivo general, el cual fue analizar la implementación del derecho a la desconexión digital en busca de una propuesta idónea que permita una eficaz y permanente regulación que propicie la actuación del ente inspector del trabajo. Con un enfoque cualitativo, concluyeron que es necesaria una modificación normativa que regule el derecho a la desconexión digital, en la cual se defina el entorno a aplicar, su

objeto y otras consideraciones importantes, así como los actos que vulneran este derecho al encontrarnos ante una “esclavitud tecnológica” que afecta la salud del trabajador, haciendo énfasis también en la inspección laboral que va a permitir considerar como una infracción muy grave del empleador la vulneración de este derecho.

A **nivel internacional**, Toro, Gutiérrez y Correa (2020), en su artículo académico “Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos”, tuvieron como objetivo general la revisión de información diversa sobre gobierno digital y establecer cómo la innovación tecnológica aplicada por los gobiernos incide en la prestación de servicios a los ciudadanos. El proceso metodológico se realizó mediante revisión de literatura para establecer aspectos a considerar para la investigación. Concluyeron que la incorporación del gobierno digital en diferentes países ha mostrado resultados positivos, mejorando la atención al ciudadano, generando seguridad y transparencia respecto a las actuaciones del Gobierno.

De otro lado, Hernández (2019), desarrolló su tesis titulada “Inteligencia artificial y mercado de trabajo”, la cual tuvo como objetivo entender cuán grande resulta este fenómeno y su implicancia a nivel laboral en nuestra sociedad. Con un enfoque cualitativo, concluyó que, a pesar de no poderse evitar los cambios tecnológicos que exige la globalización, no debemos ser meros espectadores, resultando necesario que se inicie una reforma legislativa para que la evolución de la inteligencia artificial no vulnere principios éticos y derechos fundamentales al tener acceso a algunos datos y por su repercusión en el mercado laboral.

Por último, Rosenbaum (2019), en su artículo académico “El derecho a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”, tuvo como objetivo analizar a qué lineamientos obedece este derecho o si es necesario consagrarlo como categoría autónoma, así como la relación que tiene con la normativa, respecto a oponerse a realizar tareas al término de la jornada de trabajo, y además con la estabilidad laboral. Con un enfoque cualitativo, concluyó que el derecho a la desconexión laboral está regulado en las normas del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, por lo cual no se le

debe considerar como una figura autónoma. Añadió que la aparición de nuevas modalidades laborales e innovaciones tecnológicas no justifica que el trabajador se encuentre obligado a estar conectado durante sus horas de descanso o que genere sanción por parte del empleador.

Por otra parte, respecto a las teorías relacionadas con el tema de investigación, es preciso detallar nuestras categorías y subcategorías. Como primera categoría se abarcó la IA en el sector público, herramienta tecnológica que ha revolucionado la gestión administrativa. En el Perú, el Decreto Legislativo N° 1412-2018 aprobó la Ley de Gobierno Digital del Estado Peruano, donde precisa que éste se basa en el uso de datos para atender servicios más eficientes y personalizados, cuyo objetivo es la modernización a través de tecnologías digitales. En ese sentido, Delgado (2021), refiere: “(...) el solo hecho de aplicar mecanismos de inteligencia artificial implica que las organizaciones deberán implantar una gobernanza de datos que, aunque incipiente, podrá ser el punto de partida para aplicaciones más complejas” (p 11).

Los retos del presente siglo requieren una administración que incluya innovaciones tecnológicas para el logro de sus objetivos (Campos, 2019, p. 76). Asimismo, Criado (2021) sostiene que: “Finalmente, las administraciones públicas se han convertido en actores clave en el desarrollo de la inteligencia artificial en nuestras sociedades (...)” (p. 369). En ese contexto, las instituciones públicas han tenido que adaptarse muy rápidamente a esta transformación tecnológica, capacitando a sus trabajadores para brindar un mejor servicio y mayor accesibilidad a la información requerida por el usuario, garantizando una óptima y oportuna comunicación. Por otro lado, dado el inminente avance tecnológico que facilitará la mejora del servicio público, se podrían generar tensiones respecto a la seguridad jurídica, incidiendo en derechos fundamentales referidos a igualdad, intimidad o protección de datos personales (Capdeferro, 2020, p. 4).

Como primera subcategoría de la categoría 1 se planteó el Impacto de la IA en el sector público. Ante la nueva transformación tecnológica que nos mantiene en permanente avance, es inminente que las personas se encuentren

sometidas frecuentemente a dispositivos tecnológicos (Requena, 2020, p. 542). En ese sentido, la administración pública deberá hacerse cargo de las nuevas necesidades sociales que se generen a raíz de la innovación tecnológica, lo que permitirá brindar nuevos y mejores servicios al ciudadano (Ramió, 2019, p. 413). En relación con esto último, Chacón y Guzmán (2017) describen: “La disponibilidad de colaboradores con el conocimiento tecnológico y de gestión es vital en la implementación exitosa de las Tecnologías de la Información y Comunicación (...)” (p 23).

Cabe precisar que es muy difícil conocer con certeza las consecuencias de las nuevas tecnologías disruptivas teniendo en cuenta su constante evolución, desencadenando innumerables factores exponenciales que no permiten establecer de manera certera la causa de los efectos que ocasiona en el empleo (Corvalán, 2019, p. 40). En efecto, la cuarta revolución industrial, así como ofrece beneficios de inmediatez para la prestación de servicios, presenta innumerables desafíos para la administración pública en países que no cuentan con suficientes recursos humanos ni con materiales para hacer frente a los avances tecnológicos (Ocaña-Fernández, Valenzuela-Fernández, Vera-Flores y Rengifo-Lozano, 2021, p. 704). Considerando ello, en el Perú se creó la Secretaría del Gobierno Digital (SEGDI), que propone estrategias y lineamientos para una adecuada e integral prestación de servicios en el sector público.

Efectivamente, existe un impacto positivo producto de la transformación tecnológica que permite mejorar la productividad y una eficiente toma de decisiones, sin embargo, sería ingenuo pensar que la inteligencia artificial no provoque resultados negativos en algún ámbito en particular (Leyton, Rodríguez y Correa, 2014, p. 239), ello en razón a la incertidumbre existente respecto a los efectos en materia laboral que podrían originarse ante los avances tecnológicos.

Como segunda subcategoría de la categoría 1 se planteó: Objetivos de la IA en el sector público. La transformación tecnológica es ineludible y a partir de ello surgen desafíos importantes, tanto positivos como negativos, a los que se debe hacer frente (Sánchez, 2020, p. 272). Las TIC, en especial la IA, han

generado un gran cambio en la administración pública, tanto para el desarrollo de sus actividades como en la mejora del servicio al ciudadano. En cuanto a la toma de decisiones, fortalece la gestión de la administración pública haciéndola más eficiente, así como la calidad respecto al óptimo y oportuno servicio, lo que permitirá estar a la vanguardia de la evolución digital (Salvador y Ramió, 2020, p. 8). En ese sentido, Manríquez (2019), sostiene: “Las posibilidades que se abren para incentivar las relaciones políticas interactivas con la incorporación y desarrollo de las TIC, tanto para los gobiernos como para los ciudadanos, son innumerables (...)” (p 279).

Al tratarse de tecnologías emergentes, la IA en el ámbito público está aún en desarrollo, siendo utilizadas para transformar servicios e impulsar políticas teniendo en cuenta sus potenciales y riesgos (Salvador, 2021, p. 23). Sin embargo, respecto al impacto que generan las TIC sobre el empleo público laboral, Marín (2020), señala: “(...) La innovación tecnológica en la Administración Pública no sólo supone la inevitable y necesaria digitalización de documentación y de procedimientos sino, también, la adaptación de los derechos que protegen a los empleados públicos” (p 386).

Como segunda categoría se abarcó el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, que surgió en el ámbito laboral con el Decreto de Urgencia 127-2020, de fecha 01 de noviembre del 2020, norma que complementa la regulación que se instauró sobre el trabajo remoto debido a la crisis sanitaria. En el sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR tiene la facultad de establecer normas adicionales referidas a la materia. Tal como refieren Del Águila y Guillermo (2019): “El continuo avance de la tecnología trajo consigo nuevas afectaciones a los derechos del trabajador (...)” (p 30). Complementando ello, Megino y Lanzadera (2020), señalan: “De hecho, la actual coyuntura de urgencia incluso ha llevado a los escépticos del teletrabajo a tener que reconocerlo como una opción real y efectiva (...)” (p 79).

A consecuencia de la nueva laboralidad virtual, los trabajadores permanecen más tiempo conectados digitalmente, dedicados al cumplimiento de sus actividades y por la exigencia respecto a los objetivos trazados por su empresa (Molina, 2017, p. 905). En ese sentido Távora (2019), afirma: “(...)

existe una afectación de la jornada de trabajo cuando el empleador a través de las TIC requiere a sus trabajadores para realizar labores fuera de su jornada ordinaria de trabajo (...)” (p 73).

Con relación a ello, las Tecnologías de la Información y la globalización están modificando las relaciones laborales, por lo que el principio de protección de la doctrina en la construcción de la limitación a la jornada de trabajo exige una nueva forma de tutela (Monteiro, 2019, p. 23). Asimismo, Sánchez (2020), sostiene: “Se trata de un derecho que ha recibido la atención requerida dada la demanda social existente al respecto, aunque no se hubiese explicitado como tal” (p 251). Finalmente, Megino y Lanzadera (2020), refieren: “Otro límite importante radica en la protección de la mano de obra frente a los riesgos derivados del estrés, la fatiga, el cansancio y la presión fruto de atender, fuera del ámbito laboral, un requerimiento profesional” (p 69). De lo expuesto se colige que el empleador debe respetar el tiempo de desconexión fuera de la jornada de trabajo.

Como primera subcategoría de la categoría 2 se planteó el derecho a la salud en el trabajo. Con la aparición de las TIC, emergieron problemas laborales dada la implementación de prestación de servicios de manera remota, originados por la falta de descanso, lo cual pone en peligro la salud del trabajador. Además, recientemente, a consecuencia de la hiperconectividad laboral han surgido enfermedades desencadenadas por el excesivo uso de las nuevas tecnologías para llevar a cabo determinada labor (Taléns, 2019, p. 152). No cabe duda de que el uso de las tecnologías de la información mejora favorablemente la productividad, sin embargo, pueden ocasionar desventajas en relación con la salud de los trabajadores (Guzmán y Lozada, 2021, p. 64).

En ese sentido, respecto a las incidencias provocadas por la vulneración de este derecho, deberá ser objeto de estudio su relación con el síndrome de estrés ocupacional, para poder determinar las consecuencias producto de la afectación a la salud física y psicosocial del trabajador (Naranjo, 2017, p. 56). Siendo así, el uso de esta tecnología innovadora incrementó la producción acortando los tiempos, pero es necesario su adecuada utilización, salvaguardando los derechos laborales que son fundamentales para mantener

la salud, la conciliación (familiar) y la intimidad de los trabajadores (Pérez, 2020, p. 274).

Como segunda subcategoría de la categoría 2 se abordó el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las Tecnologías de la Información y la Comunicación. El artículo 7 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la protección de su salud y del medio familiar. A raíz de las medidas establecidas por la COVID 19, que implementó el trabajo remoto, resultó más complicado conciliar satisfactoriamente el trabajo con la vida familiar. En esa línea, las tecnologías disruptivas han originado efectos desfavorables en cuanto al desempeño profesional, originando cambios en las habilidades del trabajador para el desarrollo de sus tareas (López, 2018, p. 47). Asimismo, Azócar (2019), manifiesta: “(...) la manera en que se prestan los servicios y se desarrollan las relaciones laborales al interior de las empresas ha cambiado sustancialmente con las nuevas tecnologías y formas de comunicación, difuminando la ya delgada línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal o privado” (p 7).

Precisamente, en los últimos años, y más aún con el establecimiento del trabajo remoto, el uso de tecnologías exponenciales ha originado que la distancia entre las actividades laborales y la vida personal vaya desapareciendo (Reche, 2019, p. 33). En el Perú, en el año 2014, mediante Resolución Ministerial N° 048-2014-TR, se aprobó la “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal”, con la finalidad de establecer una gestión adecuada del tiempo de trabajo (Puntriano, 2020, p. 337). El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral permite el desarrollo de una vida más saludable y, laboralmente, facilita la capacidad de gestión y organización para el cumplimiento de las responsabilidades en el tiempo previsto (Eyzaguirre, 2020, p. 83).

Por último, se desarrollaron los enfoques conceptuales de los siguientes términos: por un lado, las TIC son herramientas tecnológicas que facilitan la comunicación e intercambio de información mediante el uso del internet, haciendo más eficientes los servicios brindados al ciudadano. De otro lado, IA o inteligencia no natural es un sistema inteligente enfocado a la creación de

máquinas automatizadas con inteligencia similar a la inteligencia humana. Asimismo, el sector público está conformado por los organismos administrativos que conforman el Estado y en su conjunto prestan servicios a los ciudadanos. Finalmente, prestación de servicio público es una relación obligacional entre el Estado y el ciudadano que resuelve necesidades de la población a través de sus entes administrativos.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación: Tratándose de un estudio con enfoque cualitativo, al enmarcarse en fundamentos teóricos, el tipo de investigación utilizado fue la teoría básica. También llamada pura o teórica, estudia un problema determinado y está destinada especialmente a la obtención de conocimiento (Baena, 2014, p. 11). En razón a ello, este tipo de investigación estuvo orientada a recopilar información de la realidad, que nos permitió ampliar y profundizar conocimientos relacionados a la IA en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.

Por otra parte, respecto al diseño de investigación se optó por la teoría fundamentada, cuyo aporte hace referencia principalmente a explicar la variedad de conductas humanas en un campo de estudio específico (Cuñat, 2007, p. 2). A decir de Restrepo (2013): “El proceso de análisis de datos en la Teoría Fundamentada se realiza en dos momentos: un momento descriptivo y un momento relacional” (p.127), lo que conllevó a un plan de diseño que se sustentó en teorías y conceptos de autores nacionales y extranjeros que aportaron información acerca de la IA en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de subcategorización: Una categoría descriptiva clasifica o conceptualiza utilizando términos mediante los cuales resulte clara e inequívoca la idea central de las unidades temáticas. Por lo tanto, las categorías permitieron delimitar la presente investigación de manera sistemática, codificando expresiones de manera que no se presten a confusiones para los fines de una determinada

investigación y por medio de las subcategorías se profundizó en torno al tema relacionado con el estudio en mención, siendo de utilidad para el planteamiento del problema general y objetivos específicos plasmados en la matriz de categorización.

Tabla 1: Categorías y Subcategorías

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: La inteligencia artificial en el sector público.	Impacto de la Inteligencia Artificial en el sector público.
	Objetivos de la Inteligencia Artificial en el sector público.
Categoría 2: El derecho a la desconexión digital laboral.	El derecho a la salud en el trabajo.
	El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

Fuente: Elaboración propia (2021).

La matriz de categorización de investigación se encuentra adjunta en el anexo 1

3.3. Escenario del estudio: Fueron las entidades públicas donde se evidenció el problema de investigación, como: SUSALUD, SUNAFIL, Ministerio de la Producción, ONP, ya que la irrupción de las tecnologías exponenciales como la inteligencia artificial, han repercutido en el derecho a la desconexión digital laboral de los funcionarios y/o servidores públicos que prestan servicios en dichas instituciones, dada la emergente modalidad de trabajo remoto.

Asimismo, se llevó a cabo la recolección de datos con los funcionarios y abogados que laboran en instituciones públicas, siendo la guía de entrevista el instrumento a utilizar en el presente estudio. Además, la entrevista estuvo

dirigida a expertos en los temas planteados en la investigación en mención, que tienen que ver con las categorías del tema materia de estudio, esto es, IA en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral.

3.4. Participantes: Para efectos del presente estudio se contó con funcionarios y/o servidores públicos, así como abogados (los mismos que se encuentran señalados en la Tabla 2), que conocen de la prestación de servicios dada la aplicación de inteligencia artificial en diferentes entidades del Estado y la posterior implementación del trabajo remoto, incorporándose a nuestra normativa el derecho a la desconexión digital laboral.

Tabla 2: Participantes en la Investigación

Especialista	Profesión	Experiencia Laboral
Entrevistado Nro. 1	Especialista	Servidor y/o Funcionario Público
Entrevistado Nro. 2	Especialista	Servidor y/o Funcionario Público
Entrevistado Nro. 3	Especialista	Servidor y/o Funcionario Público
Entrevistado Nro. 4	Especialista	Servidor y/o Funcionario Público
Entrevistado Nro. 5	Especialista	Servidor y/o Funcionario Público
Entrevistado Nro. 6	Especialista	Servidor y/o Funcionario Público

Fuente: Elaboración propia (2021).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La recopilación de información se realizó mediante la técnica de la entrevista, la cual permitió obtener información detallada respecto al tema de investigación. Considerando que un instrumento es una herramienta utilizada por el investigador para el registro de información o datos, el instrumento que guió la aplicación de la mencionada técnica de investigación fue la Guía de entrevista, donde se plasmaron las respuestas de los expertos participantes a nueve interrogantes formuladas por la investigadora y que sirvieron para esclarecer el panorama respecto a la IA en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral, la Guía de entrevista se encuentra adjunta en el anexo 2.

3.6. Procedimiento: La doctrina relacionada a metodología de la investigación científica permite colegir que el procedimiento consiste en el desarrollo del plan de investigación, cuyo propósito es obtener una respuesta al problema de estudio. La presente tesis responde al enfoque cualitativo y posterior a la definición del tema a investigar, se procedió a contactar a través de medios electrónicos a funcionarios públicos y de alta Dirección para solicitarles participar en la investigación en base a su experiencia en relación con la IA en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral, quienes aceptaron aportar con sus conocimientos en el presente estudio. Para ello, se obtuvo la validación del instrumento de recolección de datos, por parte de tres expertos, esto es la Guía de Entrevista, para proceder a la aplicación de la misma, no obstante los especialistas declinaron su participación por motivos diversos, lo cual originó tener que ampliar ámbito de participantes a servidores públicos que deseen aportar en la investigación, quienes en su totalidad estuvieron dispuestos a participar pero de manera anónima, por lo que se procedió a enviarles a través de medios informáticos, junto con la Guía de Entrevista, un Consentimiento Informado en el cual detallaron los alcances de la investigación, los datos de la tesista así como de su asesora y los correos electrónicos de contacto. Asimismo, los participantes pudieron señalar, en documento anexo (Anexo 1), su decisión de que en la tesis no se haga ninguna referencia expresa de sus nombres y apellidos, cargo, profesión o grado académico e Institución en la que laboran, debiendo la tesista utilizar un código

de identificación o pseudónimo respecto a su persona. De esa forma, se procedió a aplicar el instrumento de recolección de datos para poder acceder a información sobre el tema de investigación, los cuales fueron de gran aporte junto con los hallazgos de trabajos previos consultados relativos al tema de investigación.

3.7. Rigor científico: Considerando que guarda relación con la calidad otorgada al trabajo de investigación, con antelación a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos seleccionados para el presente estudio, se requirió a tres investigadores científicos la validación de éstos, es decir, de la Guía de Entrevista, cuyo respectivo resultado se demuestra en la Tabla 3. Asimismo, con el objetivo de asegurar la credibilidad, autenticidad y calidad del producto de investigación, se seleccionó a funcionarios públicos y abogados que conocen de la prestación de servicios dada la implementación del trabajo remoto y la aplicación de inteligencia artificial en diferentes entidades públicas del Estado.

Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos de la Guía de Entrevista

VALIDACIÓN GUÍA DE ENTREVISTA			
VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Esaú Vargas Huamán	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable
Pedro Santisteban Llontop	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable
Fernando La Torre Guerrero	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2021).

3.8. Método de análisis de la información: Con relación a este punto, la acción primordial consiste en que se reciben datos no estructurados, para luego proporcionarles una estructura. Estos datos son variables, pero básicamente consisten en observaciones del investigador y narraciones de los participantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p. 418). En ese sentido, la presente investigación contempló el uso de los métodos descriptivo,

hermenéutico e inductivo, debido a que se sustentó en analizar, valorar y estimar los hallazgos encontrados en artículos científicos desarrollados sobre temas de IA en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral, además, respecto a la información recogida de los expertos.

Se empleó el método descriptivo, ahondando ampliamente en el fenómeno estudiado, con la finalidad de definir y clasificar la información para poder compararla y posteriormente analizarla. Gracias a este método se orientó la presente investigación, que estudia la inteligencia artificial en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral, lo que nos acercó, previo análisis, a comprender el problema de estudio.

Adicionalmente, mediante el método hermenéutico, en la presente investigación se buscó conocer a profundidad el tema estudiado, realizando un análisis minucioso de las teorías, antecedentes, legislación y aquellos documentos de información requeridos para una correcta interpretación y comprensión respecto a la IA en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral, a raíz de la reciente implementación del trabajo remoto como una nueva modalidad de prestación de servicios.

Por último, con relación al presente estudio, se empleó el método inductivo para lograr establecer una conclusión específica respecto al tema en investigación, esto es, la IA en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral, partiendo de diferentes premisas que se plantearon para clasificar y analizar los hechos observados y, finalmente, arribar a las conclusiones pertinentes a los supuestos propuestos.

3.9. Aspectos éticos: Principios morales y éticos condujeron la presente investigación, en razón a que la investigadora es autora de su contenido y se sostuvo a partir de la recolección de la información de diversas fuentes y casos reales y actuales encontrados en la administración pública, respetando el derecho a la propiedad intelectual y a la autoría de los trabajos previos tomados en cuenta como referencia en esta investigación. Asimismo, por el principio de confidencialidad no se mostrarán los nombres de los entrevistados, por cuanto se procedió a otorgarles un Consentimiento Informado para

Participantes de la Investigación en el cual dejaron constancia su deseo de intervenir de manera anónima en ella, por lo cual se utilizó un pseudónimo respecto de cada uno de los entrevistados. Del mismo modo se respetó el adecuado citado y la aplicación de fuentes bibliográficas según las normas internacionales del APA, teniendo en cuenta el respeto al derecho de autor. El Consentimiento Informado para Participantes de la Investigación se encuentra adjunta en el anexo 3.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN: En este apartado se describieron los Resultados basados en la recolección de información surgidos de la aplicación del instrumento utilizado, esto es la Guía de Entrevista, y que tienen relación con los antecedentes de investigación y teorías relativas a las categorías y subcategorías que forman parte del presente estudio.

En tal sentido, de la aplicación del instrumento de recolección de información con relación al Objetivo General: analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral, se obtuvo lo siguiente: El **primer resultado** fue que “sí se evidencia una vulneración del derecho a la desconexión digital laboral del servidor público”, señalando como categorías resaltantes: el Impacto de la IA en el sector público y los Objetivos de la IA en el sector público.

Respecto a este resultado los entrevistados señalaron que la Inteligencia Artificial facilita las labores del servidor público, sin embargo, en marzo del año 2020, a causa de la pandemia originada por la COVID 19 y con la incorporación del trabajo remoto como una nueva modalidad laboral, el servidor público pasó a desarrollar sus funciones desde su domicilio a través de medios digitales o electrónicos, por lo que las jornadas laborales se extendieron, desvirtuándose el horario de trabajo. Ello mantuvo al servidor público conectado permanentemente a sus funciones, dado que los requerimientos se realizaban mediante correo institucional o por celular personal. Por lo tanto, ante la irrupción de estas nuevas tecnologías, no se cumplió el derecho a la desconexión digital laboral con respecto al servidor y/o funcionario público.

Asimismo, los entrevistados manifestaron que la utilización de Inteligencia Artificial en el sector público aún es precaria en nuestro país y su

desarrollo no es uniforme en todas las entidades del Estado que la aplican, ya que existen limitaciones presupuestales y falta de capacitación frente a la transformación digital, lo cual impide el desarrollo de herramientas tecnológicas.

De otro lado, indicaron que si bien es cierto que el Decreto de Urgencia N° 127-2020 regula el derecho a la desconexión digital del trabajador, éste resulta ser más una recomendación que una obligación, por cuanto lo dispuesto en el referido D.U., a pesar de que busca proteger el derecho a la jornada laboral máxima y el descanso consagrado en la Constitución Política del Perú, no se cumple. Refirieron además que, en este contexto, en las instituciones públicas donde se aplica, el respeto de este derecho depende de los lineamientos de cada entidad.

Figura 1. La IA vulnera los derechos del servidor público.



Es así como, respecto a la **discusión**, al realizar el análisis del **primer resultado** obtenido de la Guía de Entrevista y contrastarlo con los hallazgos de los antecedentes y trabajos previos relativos al tema de investigación, se encontró que Toyama y Rodríguez (2019, p. 265) consideran la necesidad del **uso razonable** de tecnologías como la IA en el desarrollo de las labores del trabajador, por el contrario se evidencia un uso no razonable cuando se privilegia el uso de la tecnología sobre la protección de los derechos del trabajador sin considerar el factor humano, tal como lo señalaron en sus

respuestas los mismos entrevistados. Aunado a ello, también manifestaron que es cada vez más difícil la desconexión debido a los plazos que se conceden para una determinada labor, la cual muchas veces sobrepasa el horario habitual, comprometiendo al servidor y/o funcionario público a una permanente conexión, por tanto, consideran que el uso desmedido de las herramientas tecnológicas deviene en agotamiento y falta de motivación.

Asimismo, a decir de Távora (2019, p. 73), el empleo de las TIC para la prestación de determinado servicio, solicitado por el empleador fuera del horario de trabajo, vulnera la jornada laboral establecida, lo cual guarda relación con lo expresado por los entrevistados al indicar que no se cumple el derecho a la desconexión digital laboral cuando median requerimientos **muy urgentes** por parte del empleador o éstos son solicitados a través de comunicaciones vía celular personal o email.

Aunado a ello, lo expresado por Del Águila y Guillermo (2019, p. 30) al señalar que, frente al surgimiento de nuevas tecnologías que vienen siendo utilizadas para el desarrollo de funciones o tareas, se menoscaban derechos laborales, concuerda con lo señalado por los entrevistados cuando mencionan que, ante la implementación forzada de herramientas tecnológicas producto del trabajo remoto, no se puso límites de tiempo a su labor, lo que supone una afectación a la jornada de trabajo.

Siendo así, se puede inferir que, a consecuencia de la crisis sanitaria por la COVID 19, se originó un uso masivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), las cuales permitieron al servidor y/o funcionario público laborar remotamente a través de medios digitales o electrónicos, facilitando con ello su labor. Sin embargo, ante la irrupción de estas nuevas tecnologías, se consideró importante garantizar los derechos fundamentales en materia laboral, limitando su uso frente a los riesgos originados por la duración prolongada de trabajo. Es en ese contexto que el Estado incorporó a nuestra normativa laboral, mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, el derecho a la desconexión digital laboral, regulación que resulta necesaria para evitar la vulneración de la jornada habitual de trabajo, aunque de las entrevistas se ha podido colegir que dicha norma no ha logrado alcanzar su finalidad puesto que

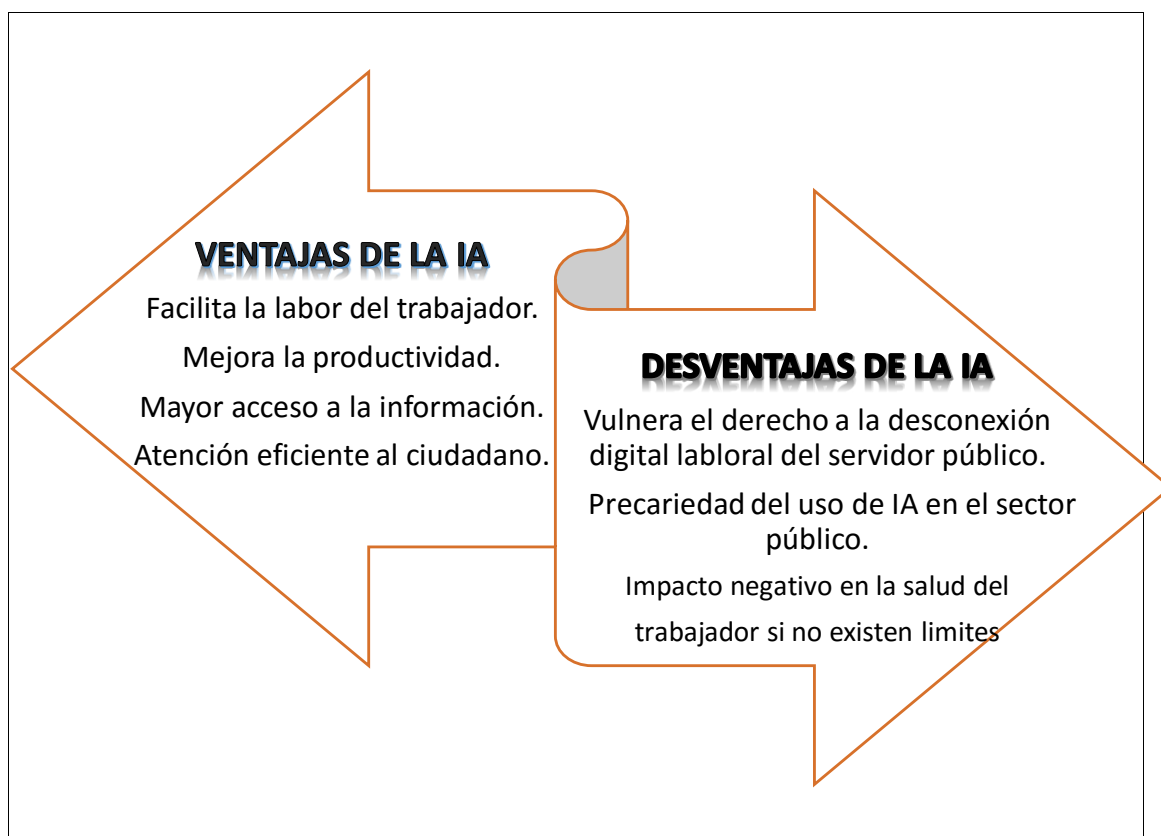
en la realidad no se cumple, por lo tanto, de los hallazgos obtenidos en el instrumento de recolección de datos y trabajos previos, se ha verificado el supuesto general formulado en la presente investigación.

De igual manera, en relación con el Objetivo Específico 1: determinar si la Inteligencia Artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo, se obtuvo el **segundo resultado**, el cuál fue que “la Inteligencia Artificial contribuye a la eficiencia de la labor estatal, pero si su uso no es medido impacta negativamente en la salud del servidor público”. En dicho resultado se identificaron las siguientes categorías: el derecho a la desconexión digital laboral y el derecho a la salud en el trabajo. Los entrevistados señalaron que la Inteligencia Artificial facilita la labor en las instituciones del Estado, pero al no establecerse límites impacta negativamente en la salud del servidor y/o funcionario público, lo que provoca riesgos ante la excesiva carga laboral por la falta de descanso, originando agotamiento, ansiedad y desmotivación en el trabajador, descuidando aspectos importantes de su vida.

A su vez, los entrevistados refirieron que el acceso a todas las herramientas digitales ha contribuido a generar eficiencia en las entidades del Estado que las utilizan, facilitando el cumplimiento de las funciones encomendadas para la consecución de logros institucionales, siempre y cuando su uso no sea indiscriminado.

Por otra parte, refirieron que el trabajo remoto, incorporado en nuestra legislación laboral vigente, es una modalidad implementada hace pocos años, por lo que la protección del derecho a la salud del trabajador es aún muy precaria y requiere mejora continua al no haberse podido dimensionar aún las consecuencias del impacto negativo en el servidor público, asimismo algunos de los entrevistados señalaron que no se ha considerado que la afectación a la salud del servidor público no solo es física sino también mental, lo que conlleva a una disminución en su productividad laboral.

Figura 2. Ventajas y desventajas de la IA.



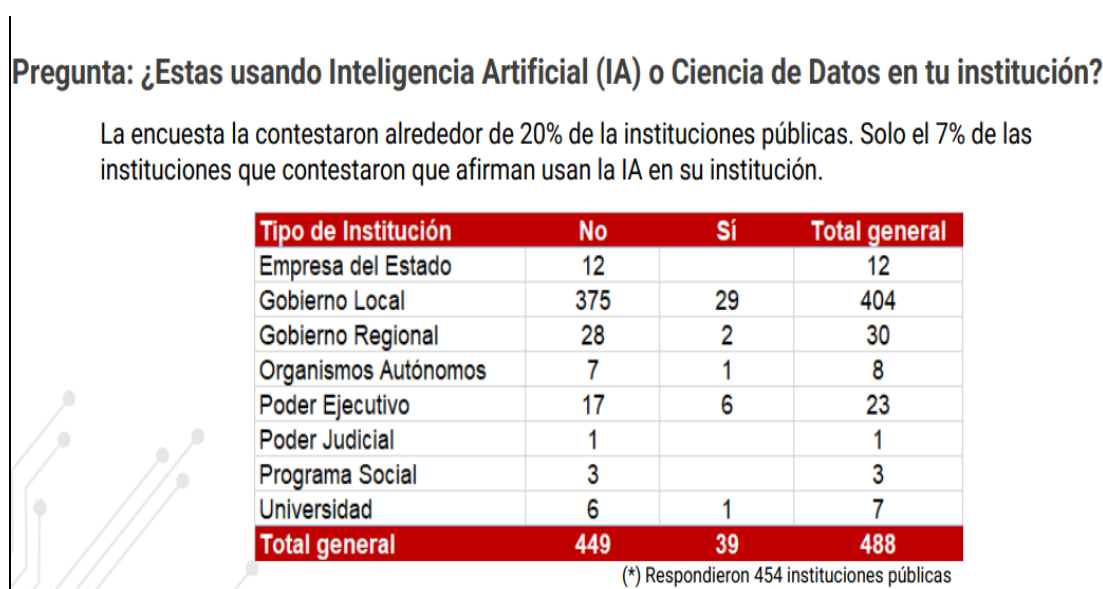
Fuente: Elaboración propia (2021).

Respecto al análisis de la **discusión** del **segundo resultado** obtenido de la Guía de Entrevista y su comparación con los hallazgos de los antecedentes y trabajos previos relativos al tema de investigación, autores como Toro, Gutiérrez y Correa (2020) sostienen que la implementación del Gobierno Digital ha generado eficiencia en cuanto a la atención al ciudadano, transparencia y seguridad en todos los países donde se ha aplicado, lo cual guarda correspondencia con lo manifestado por la totalidad de los entrevistados quienes atribuyen al uso de herramientas digitales el cumplimiento oportuno de las labores asignadas por su empleador, la atención efectiva y eficiente al ciudadano así como también mayor productividad. No obstante, parte de los entrevistados acotaron que el desarrollo de la IA no es homogéneo en todos los entes de la administración pública, siendo que a nivel nacional aún existe precariedad en cuanto a su uso, originada por la falta de presupuesto para la implementación de herramientas digitales en cada entidad

del Estado, además de la escasa capacitación al servidor y/o funcionario público.

El impacto de las nuevas tecnologías fue el punto de partida para la innovación y mejoramiento de la función estatal, por esta razón como parte del proceso de transformación de servicios y políticas públicas, se aprueba la Ley de Gobierno Digital del Estado Peruano mediante el Decreto Legislativo N° 1412-2018. Al respecto, se puede sostener que el uso de IA incide favorablemente en la prestación de servicios optimizando la atención al usuario de manera celeridad y oportuna, pero su uso adquiere especial relevancia ante la incorporación del trabajo remoto, por lo que se convirtió en la herramienta más efectiva para el cumplimiento de objetivos dentro de las instituciones. Sin embargo, su desarrollo en el sector público es aún escaso, tal como lo evidencia El Resultado de la encuesta del Estado de IA en el Sector Público Peruano (Enero 2021), que forma parte de la *Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial* de la Secretaría de Gobierno de la PCM, el cual arrojó que, del 20% de entidades participantes en dicha encuesta, **únicamente el 7% utiliza IA** (como se muestra en la Figura 3), lo que revela una incipiente gestión para atender las demandas de una ciudadanía digital.

Figura 3. Resultado de la Encuesta del Estado de IA en el Sector Público Peruano (2021).



Fuente: Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial.

Por otro lado, Guzmán y Lozada (2021, p. 64) contrastan las ventajas y desventajas de uso de las TIC, es decir, entre el incremento de la productividad y los riesgos a la salud del trabajador que se generan por el uso excesivo de dichas tecnologías. Ello se condice con lo manifestado por los entrevistados con relación a la necesidad de establecer límites ante la sobrecarga laboral en el contexto del trabajo remoto a fin de salvaguardar su salud física y mental, la cual se afecta al mantenerlos permanentemente conectados fuera de su jornada de trabajo, por ello consideran que la regulación sobre protección del derecho a la salud del trabajador es ineficiente, insuficiente, ineficaz y hasta deficiente.

El uso de IA para la óptima ejecución de las labores se ha vuelto cada vez más frecuente en las instituciones públicas. En este contexto, no solo se requiere que el desarrollo de la tecnología aporte beneficio a la sociedad, sino también que el empleador facilite las condiciones de trabajo del servidor y/o funcionario público, minimizando riesgos laborales de toda índole y tomando consciencia que existe una línea muy delgada entre la nueva laboralidad digital y la esclavitud tecnológica. En ese sentido, su regulación debe considerar tanto el ámbito de aplicación como el objeto de este derecho que, de ser vulnerado, provoca riesgos en la salud del servidor público, además de no permitirle lograr una adecuada conciliación entre el tiempo dedicado a las actividades laborales y su vida personal y familiar, demostrándose así, de los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos y trabajos previos, el cumplimiento del supuesto específico 1.

Finalmente, respecto al Objetivo Específico 2: determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC, se extrajo el **tercer resultado**, el cual fue que “la IA mejora la productividad siempre y cuando su uso se restrinja al horario establecido”, en dicho resultado se identificaron las siguientes categorías: el derecho a la desconexión digital laboral y el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC, y los entrevistados señalaron que la Inteligencia Artificial es un

conjunto de herramientas tecnológicas que facilitan la vida laboral del servidor público, pero si su uso no tiene límites razonables se convierte en una herramienta de vulneración de derechos. Añadieron que deben generarse límites de control, que protejan al trabajador del impacto negativo que en la actualidad genera el incremento de las jornadas laborales y que evitan cumplir con los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De igual manera, indicaron que el objetivo que se alcanzó fue mayor acceso a la información, así como a herramientas tecnológicas de la entidad por parte de los servidores públicos, lo cual ha permitido brindar una mejor atención al ciudadano, garantizándoles tanto la prestación de un servicio eficiente como la atención de los requerimientos laborales, pudiendo cumplir con las funciones asignadas de manera oportuna.

Al mismo tiempo, se manifestaron respecto a la reciente innovación tecnológica, que no permite al servidor público lograr una adecuada conciliación entre el tiempo dedicado a las actividades laborales y su vida personal y familiar, ya que su vida cotidiana se afecta al no poder desconectarse de su trabajo, desorganizándolo y descuidando su esfera familiar, concluyendo que de esa manera se vulneran sus derechos como trabajadores, al excederse de la jornada establecida, situación que más adelante podría originar infracciones.

Respecto a la **discusión**, al analizar el **tercer resultado** obtenido de la Guía de Entrevista y su comparación con los hallazgos de los antecedentes y trabajos previos relativos al tema de investigación, a decir de Marín (2020, p. 386), la importancia de la transformación tecnológica radica tanto en la eficiente ejecución de procedimientos como en una adecuada protección de los derechos laborales en el sector público. Lo expresado por este autor concuerda con lo señalado por los entrevistados respecto a que se sienten desprotegidos laboralmente cuando no se respeta el derecho al descanso que los asiste, ya que en la regulación vigente no se han establecido límites concretos que garanticen adecuadas condiciones de trabajo.

Efectivamente, la IA y en general las tecnologías de la información se han vuelto tan invasivas de la esfera personal del servidor y/o funcionario público que no solo lo afectan en su salud sino también psicosocialmente al estar constantemente vinculado al desarrollo de sus labores bajo la presión de cumplir con el objetivo delegado, colocándolo en un inminente riesgo de padecer trastornos relacionados al uso de las TIC, como el tecnoestrés laboral, que es un estado psicológico que engloba la fatiga, la ansiedad y la adicción, perjudicando sus relaciones laborales e invadiendo su vida personal y social. Es decir, sin una fiscalización incisiva que frene los riesgos de la irrupción constante de las TIC, el incremento de padecimientos físicos y psicológicos aumentarán ya que la evolución de la tecnología se encuentra en constante expansión.

De la misma forma Eyzaguirre (2020, p. 83) relaciona la ejecución de los requerimientos laborales en el tiempo establecido con el respeto del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es decir, van de la mano para la consecución de objetivos. Lo señalado anteriormente se condice con lo expresado por los entrevistados respecto a la incidencia de sus actividades laborales en su entorno personal y familiar en el contexto del trabajo remoto, a lo que la mayoría manifestó que, en la medida que se establezcan límites a la jornada de trabajo, se facilita una eficiente prestación de servicios al poder cumplir con sus obligaciones laborales desde sus hogares ya que la información es accesible por parte del servidor y/o funcionario público. No obstante, el trasladar actividades propias de sus centros de labores hacia sus domicilios hace más difícil que se puedan desconectar digitalmente ya que están propensos a cualquier requerimiento a cualquier hora, por lo cual concluyen que al presentarse tal situación **se tiene a un trabajador mecánico y pasible de cometer errores** a consecuencia del agotamiento, cansancio y desmotivación, siendo esto contrario a lo que cree el empleador pues lo único que obtendrá es una productividad deficiente. Al respecto, de los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos y trabajos previos, se ha evidenciado el cumplimiento del supuesto específico 2 formulado en la presente investigación.

V. CONCLUSIONES

Con relación a lo analizado se puede concluir que el uso de las TIC incorporadas al Gobierno Digital, han logrado resultados favorables en las instituciones públicas que han podido aplicarlas, contribuyendo a generar eficiencia respecto a las actuaciones del Gobierno a través de un óptimo servicio brindado por sus trabajadores, incrementando su productividad y disminuyendo costos. Sin embargo, se evidenció que la implementación de tecnologías digitales, como la IA, no es uniforme a nivel nacional, ya que no todas las entidades cuentan con los recursos necesarios para ello ni para capacitar a los servidores públicos ante los desafíos tecnológicos.

Se identificó que nuestra legislación, en materia laboral, resulta insuficiente ante la nueva transformación tecnológica ya que el empleador infringe el derecho a la desconexión digital al exigir al servidor público la prestación de servicios fuera de la jornada laboral, tal como sucede en la práctica bajo la coyuntura del trabajo remoto. La IA, al formar parte de las relaciones laborales, requiere ser utilizada dentro de una jornada de trabajo razonable para lograr un equilibrio entre el uso de la tecnología y el respeto al periodo de descanso del trabajador.

Por último, se concluye que el uso indiscriminado de IA no permite alcanzar una adecuada conciliación entre el tiempo dedicado a las actividades laborales y su vida personal y familiar, evidenciando un alto nivel de estrés laboral en el servidor público que realiza la prestación de servicios de manera remota, afectando su nivel de productividad y originando riesgos o daños inminentes para su salud y seguridad.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la autoridad competente gestionar el presupuesto necesario para la incorporación de herramientas digitales en todas las entidades públicas, a nivel nacional, a fin de facilitar la interacción entre los ciudadanos y el Estado, así como acelerar la capacitación de los servidores y/o funcionarios públicos para el aprovechamiento de las tecnologías exponenciales ante la revolución digital.

Asimismo, se recomienda a los legisladores una reforma en materia laboral que se ajuste a la realidad actual del servidor público, por ejemplo, incorporando mecanismos restrictivos de desconexión digital fuera de la jornada establecida, como sistemas que inhabiliten de manera automática la recepción y envío de correos electrónicos, garantizando el derecho al descanso y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador, que se vulnera ante requerimientos a cualquier hora y de toda índole.

Se sugiere a las entidades públicas realizar, entre sus trabajadores, campañas de información y concientización en materia de seguridad y salud en el trabajo acerca de la adecuada manipulación de los aparatos electrónicos y las consecuencias de su uso excesivo debido a una permanente conexión, que podría devenir en enfermedades vinculadas a la salud mental o musculoesqueléticas.

Finalmente, se recomienda que investigaciones futuras estudien la forma cómo la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) supervisa que el empleador cumpla con el respeto a la desconexión digital laboral y si se ha logrado una fiscalización efectiva que establezca sanciones frente a la vulneración de este derecho ante la irrupción constante de las TIC.

REFERENCIAS

- Armas, C. (2021). La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*, 5(1), 83-105. Recuperado de <https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/237>
- Azócar S., R. (2019). *Derecho a desconectarse del trabajo. Una necesidad para conciliar la vida personal y laboral*. *Temas de la agenda pública*; Año 15, no. 119. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/45757>
- Baena, P., G.M.E. (2014). Metodología de la Investigación. Serie Integral por competencias [DGB](#). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Campos, C. (2019). Inteligencia artificial e innovación en la administración pública(n)necesarias regulaciones para la garantía del servicio público. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, ISSN 2173-6405, Nº. 19 Extra 19, 2020, págs. 74-91. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7058123>
- Capdeferro, O. (2020). La inteligencia artificial del sector público: Desarrollo y regulación de la actuación administrativa inteligente en la cuarta revolución industrial. *IDP. Revista de Internet, derecho y política*, 30. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/339638303_La_inteligencia_artificial_del_sector_publico_desarrollo_y_regulacion_de_la_actuacion_administrativa_inteligente_en_la_cuarta_revolucion_industrial
- Corvalán, J. G. (2019) El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba*, v. 10, n. 1, p. 35-51, jan./abr. 2019. Recuperado de

<https://www.researchgate.net/publication/338928654> El impacto de la Inteligencia Artificial en el trabajo

Criado, J. I. (2021). Inteligencia Artificial (y Administración Pública). *EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad*, (20), 348-372. Recuperado de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/6097>

Chacón, A. y Guzmán, J. (2017). Uso intensivo de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC): Un estudio del caso del RENIEC en el periodo 2002 – 2015 (tesis de grado). Recuperado de [TESIS CATOLICA TIC EN RENIEC.pdf](#)

Chira, E. & Távara, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista De investigación De La Facultad De Derecho*, 9(2), 73-87. Recuperado de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/459>

Constitución Política del Perú.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf

Cuñat G., R.J. (2007). [Aplicación De La Teoría Fundamentada \(Grounded Theory\) al Estudio Del Proceso De Creación De Empresas. Decisiones Globales](#). Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-AplicacionDeLaTeoriaFundamentadaGroundedTheoryAIEs-2499458.pdf>

Decreto Legislativo N° 1412-2018 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital del Estado Peruano.
<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/289706-141>

Decreto de Urgencia N° 127-2020 - Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Diario Oficial El Peruano.
[Decreto de Urgencia N° 127-2020](#)

Del Águila, M. y Guillermo, L. (2019). La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo

n° 728. (Tesis de grado). Recuperado de [TESIS UCV DESCONEXION LABORAL.pdf](#)

Delgado, D. (2021). Inteligencia Artificial, gestión pública y síndrome de la rana hervida. *BIOLEX REVISTA JURIDICA DEL DEPARTAMENTO DE DERECHO*, 13 (12 ene-jun), 1–13. Recuperado de https://biolex.unison.mx/index.php/biolex_unison_mx/article/view/218

Eyzaguirre, R. del P. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes De Bioética*, 3(2), 81-90. Recuperado de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/496/1099>

Guzmán, I. y Lozada, V. (2021). La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador (Tesis de grado). Recuperado de [La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador.pdf](#)

Hernández, C. (2019). Inteligencia artificial y mercado de trabajo (Trabajo de fin de Grado. Grado en Derecho. Curso académico 2018-2019). Recuperada de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/140720/TG_Hern%C3%A1ndezGonz%C3%A1lez%2C_Inteligencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2016). Metodología de la Investigación. Recuperado de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Leyton, J. D., Rodríguez, M. del P., & Correa, J. S. (2014). Efectos laborales vinculados al uso de técnicas de inteligencia artificial. *Revista Universidad & Empresa*. ISSN 0124-4639, ISSN-e 0124-4639, [Vol. 16, N°. 26, 2014](#), págs. 211-249. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5091977>

- López, Y. (2018). Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano. (Tesis de grado). Recuperada de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manríquez, A. (2019). El uso de TIC en la comunicación con la ciudadanía: diagnóstico de portales web de gobiernos locales en México (Tesis Doctoral). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/50692/1/T40750.pdf>
- Marín, I. (2020). Digitalización e innovación tecnológica en la Administración Pública: la necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 151, 373-396. Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/98084/digitalizaci%c3%b3n%20e%20innovaci%c3%b3n....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Megino, D. & Lanzadera, E. (2020). El derecho a la desconexión digital. Delimitación y análisis: aplicación práctica en la Administración Pública. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, ISSN 2173-6405, N.º. 18, 2020, págs. 64-91. Recuperado de https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/18_revgp/eu_def/Megino_64_91.pdf
- Molina, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “Derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada? *Revista de la Facultad de Derecho de México* 67(269):891. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482>
- Monteiro Pessoa, Rodrigo (2019). El derecho a la desconexión del trabajo: la jornada de trabajo extendida por el uso de la tecnología – una paradoja a la legislación laboral que limita la jornada ordinaria de trabajo. *Revista Paradigma*, 28(2), 11-34. Recuperado de <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/1714>

- Naranjo, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital. Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, ciencia y libertad*, ISSN 1794-7154, Vol. 12, N°. 2, 2017, págs. 49-57. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>
- Ocaña-Fernández, Y., Valenzuela-Fernández, L. A., Vera-Flores, M. A., & Rengifo-Lozano, R. A. (2021). Inteligencia artificial (IA) aplicada a la gestión pública. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 696-707. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35767>
- OEA (2010), *Curso Introducción a la Formulación de Estrategias de Gobierno Electrónico*. Recuperado de https://www.oas.org/es/sap/dgpe/guia_egov.asp
- OECD/IDB (2016), *Políticas de banda ancha para América Latina y el Caribe: Un manual para la economía digital*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264259027-es>.
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *REVISTA IUS*, 14(45). Recuperado de <https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/636>
- Puntriano, C. (2020). La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. *REVISTA LABOREM. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (23), 335 – 358. Recuperado de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18.pdf>
- Ramió, C. (2019). El impacto de la inteligencia artificial y de la robótica en el empleo público. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 5(98-110), 401-421. Recuperado de <http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/115>
- Reche, N. (2019). La Desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea],

- 2019, n.º 3, pp. 31-54. Recuperado de <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/362118>
- Requena, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 541–560. Recuperado de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076
- Resolución de Secretaría de Gobierno Digital N°005-2018-PCM/SEGDI, Resolución que aprueba los lineamientos para la formulación del Plan de Gobierno Digital. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/292304-005-2018-pcm-segdi>
- Resolución Ministerial N° 048-2014-TR. “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal”. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-documento-denominado-guia-de-buenas-practicas-en-m-rm-n-048-2014-tr-1067836-1>
- Restrepo-Ochoa, D. (2013). La teoría fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *CES Psicología* 6(1), 122-133. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423539419008>
- Rosenbaum, F. (2017). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *DERECHO & SOCIEDAD* ISSN 2079-3634, N°. 49, 2017, págs. 111-122. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792341>
- Salvador, M. & Ramió, C. (2020). Capacidades analíticas y gobernanza de datos en la administración pública como paso previo a la introducción de la inteligencia artificial. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, No. 77, Jul. 2020, pp. 5-36, ISSN 1315-2378. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/3575/357566674001/html/>
- Salvador, M. (2021) Inteligencia artificial y gobernanza de datos en las administraciones públicas: reflexiones y evidencias para su desarrollo.

Gestión y Análisis de Políticas Públicas, núm. 26, pp. 20-32, 2021
Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Recuperado de
<https://www.redalyc.org/journal/2815/281567964002/>

Sánchez, C. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral español. *Revista De Derecho*, 22(2), 247-275. Recuperado de <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2308>

Talents, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. [*Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*](#), ISSN 2173-6405, N^o. 17, 2019, págs. 150-161. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>

Távora. M. (2019). El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección (Tesis de grado). Recuperado de [TESIS TávoraRomeroMelissa.pdf](#)

Toro, Gutiérrez & Correa (2020). Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 12(22), 71-102. <https://doi.org/10.22430/21457778.1235>

Toyama, J., & Rodríguez, A. (2019). Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial. *THEMIS Revista De Derecho*, (75), 255-266. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21990>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de Categorización

TÍTULO: LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL EN EL PERÚ, 2021.

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB CATEGORÍAS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Problema General: ¿De qué manera la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿De qué manera la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo? 2. ¿De qué manera la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC?</p>	<p>Objetivo General: Analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.</p> <p>Objetivos Específicos: 1. Determinar si la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo. 2. Determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.</p>	<p>La inteligencia artificial en el sector público.</p> <p>El derecho a la desconexión digital laboral.</p>	<p>La Inteligencia Artificial en el sector público permite que los Estados, a través del gobierno digital, impulsen el uso de las tecnologías digitales en favor de la ciudadanía.</p> <p>El derecho a la desconexión digital laboral implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión digital.</p>	<p>Impacto de la Inteligencia Artificial en el sector público.</p> <p>Objetivos de la Inteligencia Artificial en el sector público.</p> <p>El derecho a la salud en el trabajo.</p> <p>El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.</p>	<p>SUSALUD</p> <p>SUNAFIL</p> <p>Ministerio de la Producción.</p> <p>ONP</p>	<p>TÉCNICA: - Entrevista.</p> <p>INSTRUMENTO: - Guía de entrevista.</p>

Anexo 2:
Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inteligencia artificial en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021”

Entrevistado/a:.....

Cargo/profesión/grado académico:.....

Institución:

Nota: Para fines de la presente investigación, la Inteligencia Artificial se entiende como aquellas tecnologías virtuales y similares.

Objetivo general

Analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú?

.....

.....

.....

.....

.....

2.- En su opinión, ¿cómo se viene desarrollando el uso de la Inteligencia Artificial en el sector público, ante su creciente expansión?

.....

.....

.....

.....
.....
3.- Diga Ud. ¿en qué medida la legislación laboral vigente salvaguarda el derecho a la desconexión digital laboral del servidor y/o funcionario público?

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 1

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo?

.....
.....
.....
.....
.....

5.- Diga Ud., ¿cómo la irrupción de la inteligencia artificial en el sector público incide en el desarrollo de las funciones del servidor y/o funcionario público?

.....
.....
.....
.....
.....

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo calificaría la protección del derecho a la salud en el trabajo, ante la implementación del trabajo remoto?

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC?

.....
.....
.....
.....
.....

8.- En su opinión, ¿qué objetivos se alcanzan con la implementación de inteligencia artificial en el sector público?

.....
.....
.....
.....
.....

9.- Diga Ud., ¿en qué medida se vulnera el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC, ante la reciente innovación tecnológica?

.....
.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO

Lima, de..... 2022.

Anexo 3:

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

Estimado/a participante:

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer al participante de una clara explicación de la naturaleza de la investigación, así como de su rol en ella.

La presente investigación es realizada por la estudiante Ivette Shirley Antón Sierra, de la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo Lima Norte; quien a su vez es asesorada por la docente Claudia Jimena Arévalo Santa María. La investigación se denomina y tiene como objetivo analizar **“La Inteligencia Artificial en el Sector Público y el Derecho a la Desconexión Digital Laboral en el Perú, 2021”**.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y la información que brinde será utilizada sólo dentro de los alcances de esta investigación.

De aceptar participar, se le solicita suscribir el ANEXO I (Aceptación de Participación). Asimismo, para poder proceder con el desarrollo del cuestionario (que forma parte de la Guía de Entrevista), registrarla apropiadamente y transcribir las ideas que usted haya expresado; la comunicación y coordinación se realizará a través de mi correo electrónico ivetteanton.22@gmail.com.

En caso, tenga alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse con la docente Claudia Jimena Arévalo Santa María al correo electrónico clarevalos6ucvvirtual.edu.pe

Desde ya le agradezco su atención.

Sin otro particular.

Atentamente,



Claudia Jimena Arévalo Santa María
Docente



Ivette Shirley Antón Sierra
Tesisista

ANEXO I

ACEPTACIÓN DE PARTICIPACIÓN

Yo, _____, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en éste.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa solo de mis nombres y apellidos, cargo, profesión o grado académico e Institución en la que laboro.
	Confidencial , es decir, que en la tesis <u>no</u> se hará ninguna referencia expresa de mis nombres y apellidos, cargo, profesión o grado académico e Institución en la que laboro. La tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo respecto a mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante
(en letras de imprenta)

Fecha

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "La inteligencia artificial en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021"

Entrevistado/a: NÚMERO 1

Cargo/profesión/grado académico: ESPECIALISTA

Institución: SECTOR PÚBLICO

Objetivo general

Analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú?

En la medida que la inteligencia artificial facilita el acceso de información en el sector público desde cualquier ambiente y en cualquier momento, el servidor civil se encuentra conectado permanente a su labor diaria y esta propenso a la atención de cualquier requerimiento a cualquier hora.

2.- En su opinión, ¿cómo se viene desarrollando el uso de la Inteligencia Artificial en el sector público, ante su creciente expansión?

El desarrollo de la inteligencia artificial del sector público no es uniforme en todas las entidades, depende mucho del sector, de la entidad o si es Gobierno Nacional, Regional o Gobierno Local, por lo tanto, el desarrollo aun es precario a nivel nacional por diversas limitaciones presupuestales.

3.- Diga Ud. ¿en qué medida la legislación laboral vigente salvaguarda el derecho a la desconexión digital laboral del servidor y/o funcionario público?



Antes de la pandemia había pocas instituciones públicas que realizaban trabajo remoto como ejemplo INDECOPI, pero producto de la pandemia todo el sector público se vio obligada a implementar a la fuerza diversas herramientas a los que no estaba preparado a fin de poder continuar brindando servicios, y es en esta implementación forzada que no se puso límites de tiempo a la labor y es ahí donde surge el Decreto de Urgencia N° 127-2020 en donde se modifica el numeral 18.1.4 del artículo 18° Del Decreto de Urgencia 026-2020 donde se regula el derecho a la desconexión digital del trabajador, sin embargo, esta norma solo le indica al trabajador que tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos y al empleador de no exigir realización de trabajo lo que al parecer es más una recomendación que una obligación.

Objetivo específico 1

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo?

En la medida en la que se puede acceder a información más rápida o hacer seguimiento a documentos de manera más célere, se facilita la labor de los servidores civiles, definitivamente facilita el trabajo en el sector público pero si esto no es medido o graduado, este beneficio puede impactar negativamente en el servidor civil no solo porque lo agota sino porque va a preferir elegir un trabajo en una modalidad diferente o por no adoptarse al uso de herramientas tecnológicas o de transformación digital. Asimismo, se contará con un servidor civil agotado y desmotivado en sus labores de los cuales nunca descansa.

5.- Diga Ud., ¿cómo la irrupción de la inteligencia artificial en el sector público incide en el desarrollo de las funciones del servidor y/o funcionario público?

Facilita el acceso a la información de la entidad en general y seguimiento de documentos y a sus sistemas desde cualquier lugar, permite realizar reuniones de coordinación con diversas oficinas de manera más rápida sin mayores limitaciones, permite firmar documentos desde cualquier lugar, etc., lo cual facilita la producción de documentos y continuación del trámite.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo calificaría la protección del derecho a la salud en el trabajo, ante la implementación del trabajo remoto?

Siendo que esta modalidad y herramienta es nueva en el sector público aún la protección del derecho a la salud en el trabajo es muy precaria, porque aún no se ha podido dimensionar las consecuencias del impacto negativo en la salud de los trabajadores.

Objetivo específico 2

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC?

La inteligencia artificial es un conjunto de herramientas tecnológicas que facilitan la vida laboral del servidor civil, pero si esta no tiene límites razonables en su uso se convierte en una herramienta de vulneración de derechos. Este tipo de límites dependen del jefe inmediato de una unidad orgánica.

Por ejemplo, hay oficinas que atienden casos más sensibles que siempre resultan ser urgentes y llega siempre otros casos más urgentes y así sucesivamente se acumula demasiados pedidos simultáneos y como el servidor civil tiene acceso permanente a la información está siempre conectado a su actividad laboral. Otro caso, se presenta cuando el Titular de un Sector realiza pedidos como urgentes casi al terminar el día para ser atendidos el día siguiente a primera hora, pedido que al final rebota en los especialistas que manejan la información y deben atender esos casos en horarios de desconexión digital, siendo este caso una regla general más que la excepción, no teniendo mayor opción el subordinado que ejecutar la acción por no desacatar la orden de su jefe inmediato.

8.- En su opinión, ¿qué objetivos se alcanzan con la implementación de inteligencia artificial en el sector público?

Los objetivos que se alcanzan es mayor acceso a la información y herramientas de la entidad de parte de los servidores, pudiendo así brindar una mejor atención al ciudadano de manera más efectiva y eficiente, ahorrando incluso costos logísticos a la entidad. Considerando que lo ideal sería que esta herramienta sea uniforme en todas las entidades del sector público y funcione de manera interoperable.

9.- Diga Ud., ¿en qué medida se vulnera el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC, ante la reciente innovación tecnológica?

En la medida que la información es accesible en todo momento y en cualquier lugar por parte del servidor público, sin ninguna limitación de tiempo y espacio, la entidad considera que el servidor en cualquier momento y cuando se lo pidan puede acceder a ella, con la indicación que es muy urgente, siendo esta la regla general más que una excepción, toda vez que incluso la redacción de la norma no se realiza de manera imperativa por que dice "el empleador no puede exigir al trabajador", cuando dice "el empleador no debe solicitar al trabajador (...)" porque se deja a la subjetividad si se exigió alguna tarea o sólo se solicitó.

Esto afecta la vida cotidiana del servidor quien nunca se puede desconectar de su actividad laboral, desorganizando y descuidando su vida personal y familiar lo que finalmente afecta su actividad laboral porque se tiene a un servidor desmotivado, cansado, aburrido, mecánico pasible de cometer errores en sus labores en su día a día



FIRMA Y SELLO

Lima, 09 de mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La inteligencia artificial en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021"

Entrevistado/a: NÚMERO 2

Cargo/profesión/grado académico: ESPECIALISTA

Institución: SECTOR PÚBLICO

Objetivo general

Analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú?

Respecto a mi experiencia desde el inicio de las medidas aplicadas por el Gobierno del Perú en razón de la Pandemia (Marzo 2020), se implementaron medida a fin de lograr el desarrollo de nuestras funciones a través de la inteligencia artificial (trabajo remoto), en la Institución para la cual laboro, pese a los correos institucionales que en el año 2020 fueron cursados, con la finalidad de fomentar el cumplimiento al respeto del los horarios de la jornada laboral, estos no tuvieron un impacto, pues no logro la corrección, a la fecha se desvirtuaron los horarios de ingreso y salida, las jornadas laborarles pasaron a extenderse, las herramientas como el correo electrónico institucional o el nro. celular personal, fueron los medios por los cuales se formalizaban los requerimientos, por tanto, considero que la desconexión laboral, no se cumple conforme corresponde a nivel laboral en el Perú.

2.- En su opinión, ¿cómo se viene desarrollando el uso de la Inteligencia Artificial en el sector público, ante su creciente expansión?

Desde el 2020, el sector público ha mejorado las herramientas de inteligencia artificial, implementado plataformas digitales, más amistosas por ejemplo, para los usuarios que

requieren de la atención, sin embargo, cabe precisar que ocurre solo en sectores del Estado, que cuentan con desembolso presupuestal para el desarrollo de herramientas tecnológicas. El Estado debe promover presupuesto a todos sus sectores, para la implementación de herramientas informáticas suficientes y capacitación constante al personal, para brindar esa información a los ciudadanos que utilizan dichos medios informáticos, a fin de lograr un mayor nivel de satisfacción en los ciudadanos que requieren utilizar esos canales de atención.

3.- Diga Ud. ¿en qué medida la legislación laboral vigente salvaguarda el derecho a la desconexión digital laboral del servidor y/o funcionario público?

Mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, se busca proteger el derecho a la jornada laboral máxima y el descanso consagrado en la Constitución Política del Perú, sin embargo, desde mi percepción, no se cumple con lo dispuesto en el citado D.U.

Objetivo específico 1

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo?

La implementación de la inteligencia artificial en la mayoría de instituciones del Estado, se origina a partir de la Pandemia Covid 19, con esta modalidad, se buscó resguardar la salud de los trabajadores ante el alto nivel de contagio, por tanto, inició siendo una medida que permitió acceder a información más rápida o hacer seguimiento a documentos de manera más ágil, facilitando la labor del trabajador, pero se desvirtuó al no ser graduado, lo cual impacta negativamente al trabajador, dado que la carga laboral excesiva deviene en el agotamiento y desmotivación del trabajador.

5.- Diga Ud., ¿cómo la irrupción de la inteligencia artificial en el sector público incide en el desarrollo de las funciones del servidor y/o funcionario público?

Al permitir el acceso a todas las herramientas, facilita el desarrollo de las tareas determinadas al cumplimiento de sus funciones, así como la

obtención de las metas establecidas para la consecución de los logros institucionales.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo calificaría la protección del derecho a la salud en el trabajo, ante la implementación del trabajo remoto?

No es perceptible, dado que es una modalidad implementada hace pocos años en el sector del Estado, requiere de mejora continua, que involucre la protección del derecho a la salud en el trabajo.

Objetivo específico 2

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC?

Deben generarse límites de control, que protejan al trabajador del impacto negativo que en la actualidad genera el incremento de las jornadas laborales, dado que la inteligencia artificial es un acumulado de instrumentos informáticos que fueron generados para proporcionar ayuda a la vida laboral del trabajador, permitiéndole el desarrollo de sus funciones sin encontrarse físicamente en el espacio de laboral.

8.- En su opinión, ¿qué objetivos se alcanzan con la implementación de inteligencia artificial en el sector público?

Permite el acceso a la información y herramientas de la entidad, con ello el trabajador puede realizar de manera oportuna las funciones asignadas, lo cual mejora las condiciones de trabajo, siempre que este se restrinja al horario establecido.

9.- Diga Ud., ¿en qué medida se vulnera el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC, ante la reciente innovación tecnológica?

La desconexión digital, no es respetada, con ello evidentemente se vulnera el derecho del trabajador, pues, por lo general se exceden las jornadas laborales, situación que no permite el descanso que lo asiste.



FIRMA Y SELLO

Lima, 09 de mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La inteligencia artificial en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021"

Entrevistado/a: NÚMERO 3

Cargo/profesión/grado académico: ESPECIALISTA

Institución: SECTOR PÚBLICO

NOTA: Para los fines de la presente investigación, la Inteligencia Artificial se entiende como aquellas tecnologías virtuales y similares.

Objetivo general

Analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú?

Considero que existe una afectación cuando se programa el envío de correos fuera de horario de trabajo y se fusiona con la casi obligación de mantener el teléfono del trabajo prendido "para cualquier emergencia".

2.- En su opinión, ¿cómo se viene desarrollando el uso de la Inteligencia Artificial en el sector público, ante su creciente expansión?

Se emplea usualmente para mejorar el digital environment que propicia la transferencia de datos entre administrados y entidades públicas (mesas de partes).

3.- Diga Ud. ¿en qué medida la legislación laboral vigente salvaguarda el derecho a la desconexión digital laboral del servidor y/o funcionario público?

Considero que, al día de hoy, si bien existe ya marco normativo vigente orientado a proteger el derecho a la desconexión digital, depende del clima laboral en las entidades el hecho de querer respetarlo y avocar sus directivas y lineamientos de gestión de recursos humanos hacia el respeto irrestricto de dicha normativa.

Objetivo específico 1

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo?

Existe una relación directa entre la programación de envío de correos electrónicos fuera del horario laboral (cuando se supone que estamos dentro de la jornada ajena al trabajo) y la salud mental de los servidores y funcionarios puesto que el contenido de un correo orientado a avanzar tal o cual actividad laboral puede generar ansiedad antes de generado el escenario laboral e incluso, podríamos hablar de workaholics que solo piensan en el trabajo y descuiden aspectos importantes de la vida.

5.- Diga Ud., ¿cómo la irrupción de la inteligencia artificial en el sector público incide en el desarrollo de las funciones del servidor y/o funcionario público?

De alguna manera la inteligencia artificial incide de manera directa en la productividad de los servidores o funcionario públicos, debido a que optimiza procesos y los hace más fáciles en su entendimiento y en su agilización al momento de dar una respuesta externa (a los administrados o a la comunidad jurídica en general), siempre y cuando su uso no sea indiscriminado.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo calificaría la protección del derecho a la salud en el trabajo, ante la implementación del trabajo remoto?

Considero un eje trascendental en el desarrollo de los funcionarios y servidores estatales la protección y estimulación de su salud mental, puesto que se pierde contacto con el mundo exterior al no hacer contacto físico con compañeros de trabajo y al cambiar el status quo al que el trabajador público se había acostumbrado (trabajar presencialmente), podría generar un vacío existencial en los mismos que se traduzca en una disminución de su productividad laboral.

Objetivo específico 2

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC?

En realidad considero que no existe una conciliación entre la vida laboral y la vida personal dentro del sector público, sobre todo cuando las tecnologías de la información son tan invasivas de las libertades personales.

8.- En su opinión, ¿qué objetivos se alcanzan con la implementación de inteligencia artificial en el sector público?

Mayor productividad (dentro del horario de trabajo), optimización de procesos, reducción de tiempos para atención de solicitudes de clientes internos, reducción de uso de tiempos de los servidores para actividades meramente tramitológicas.

9.- Diga Ud., ¿en qué medida se vulnera el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC, ante la reciente innovación tecnológica?

Considero que la vulneración es un tema perfectible, debido a que tarde o temprano las fiscalizaciones podrán ser aún más incisivas y se podrían determinar infracciones por incumplimiento de respeto al derecho a la desconexión digital. Es un tema que aún se debe trabajar dentro de las políticas de recursos humanos de cara a un eficiente servicio a la comunidad.



FIRMA Y SELLO

Lima, 13 de mayo de 2022

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La inteligencia artificial en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021"

Entrevistado/a: NÚMERO 4

Cargo/profesión/grado académico: ESPECIALISTA

Institución: SECTOR PÚBLICO

Nota: Para fines de la presente investigación, la Inteligencia Artificial se entiende como aquellas tecnologías virtuales y similares.

Objetivo general

Analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú?

Las nuevas tecnologías, como la inteligencia Artificial, El Big DATA, Afecta al Estado y En ese sentido También a los servidores Públicos y/o Funcionarios

2.- En su opinión, ¿cómo se viene desarrollando el uso de la Inteligencia Artificial en el sector público, ante su creciente expansión?

Al respecto, se viene desarrollando de manera muy rápida, sobre todo en las instituciones que tienen que ver con los servicios públicos, esto facilita la respuesta a los ciudadanos

3.- Diga Ud. ¿en qué medida la legislación laboral vigente salvaguarda el derecho a la desconexión digital laboral del servidor y/o funcionario público?

Normativa mente, si; pero la necesidad de
servicio hace que no se dupla

Objetivo específico 1

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo?

En los próximos años estas nuevas tecnologías
tendrán un impacto radical en el empleo
público.

5.- Diga Ud., ¿cómo la irrupción de la inteligencia artificial en el sector público incide en el desarrollo de las funciones del servidor y/o funcionario público?

En la atención de los servicios que brinda el
Estado, esto a su vez, impacta en el empleo
público.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo calificaría la protección del derecho a la salud en el trabajo, ante la implementación del trabajo remoto?

Deficiente.

Objetivo específico 2

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC?

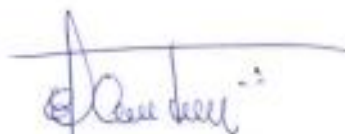
El uso IA implica grandes riesgos también que están relacionados al derecho a la conciliación vida personal y laboral

8.- En su opinión, ¿qué objetivos se alcanzan con la implementación de inteligencia artificial en el sector público?

Mejorar la atención de los Ciudadanos respecto a los servicios que brinda el Estado.

9.- Diga Ud., ¿en qué medida se vulnera el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC, ante la reciente innovación tecnológica?

Durante la Pandemia se vulnero mucho el derecho de conciliación a la vida personal



FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La inteligencia artificial en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021"

Entrevistado/a: NÚMERO 5

Cargo/profesión/grado académico: ESPECIALISTA

Institución: SECTOR PÚBLICO

NOTA: Para los fines de la presente investigación, la Inteligencia Artificial se entiende como aquellas tecnologías virtuales y similares.

Objetivo general

Analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú?

Desde mi punto de vista, me parece importante señalar, en principio, que en los últimos dos (2) años y con el inicio de la pandemia producto de la propagación de la COVID-19, los trabajadores del sector público hemos sido testigos de que las TIC han coadyuvado, de tal forma, que han impedido que el desarrollo de nuestras labores diarias se vea interrumpida, facilitando en gran medida que las coordinaciones, sobre todo, con nuestros jefes y compañeros de trabajo sea sostenida en el tiempo; sin embargo, desde mi propia experiencia puedo decir que muchas de las personas que laboran en el sector público, no logran culminar la jornada laboral en el horario de trabajo establecido, debido a las obligaciones y plazos que se conceden para cumplir con un determinado pedido, por lo que partiendo de este factor, se ha generado que nuestras obligaciones laborales, las cuales solo las podíamos atender en nuestros propios centros de trabajo, se trasladen hacia nuestros hogares, haciendo cada vez más difícil poder desconectarnos

digitalmente, debido a la dependencia que hemos venido creando desde hace algún tiempo en adelante, por lo que el derecho a la desconexión digital que se nos ha otorgado, deviene actualmente en poco efectiva.

2.- En su opinión, ¿cómo se viene desarrollando el uso de la Inteligencia Artificial en el sector público, ante su creciente expansión?

Desde los últimos dos años el uso de la Inteligencia Artificial se ha vuelto cada vez más frecuente en las instituciones públicas, de tal forma, que se ha venido implementando, por ejemplo, una serie de plataformas digitales que han permitido la interconexión con los usuarios de la administración pública y los propios trabajadores de estas, además de coadyuvar con la sistematización de información que se administra para un mejor manejo.

De tal forma que, por lo pronto, podríamos decir que, no solo su uso, sino también su implementación es cada vez más frecuente y sostenido en el tiempo, debido principalmente a que resulta evidente que ha contribuido a facilitar las labores encomendadas, sobre todo, frente al contexto de carácter sanitario que venimos atravesando y que ha creado un estado de cosas, que ameritan que dependamos de estas.

3.- Diga Ud. ¿en qué medida la legislación laboral vigente salvaguarda el derecho a la desconexión digital laboral del servidor y/o funcionario público?

Al respecto, el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, publicado el 11 de marzo de 2021, establece los lineamientos que regulan el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del trabajo remoto; sin embargo, desde mi punto de vista, por el momento dicha regulación y otras que se han venido expidiendo, a propósito de la coyuntura sanitaria que venimos atravesando, resultan ser insuficientes para salvaguardar el derecho a la desconexión digital de los servidores y/o funcionarios públicos, sobre todo, porque sin perjuicio de que exista en la legislación nacional normativa que proteja específicamente el derecho a la desconexión digital de este grupo de trabajadores, mientras no tengamos una fiscalización efectiva en el sector público sobre el cumplimiento de esta legislación, mal podríamos hablar de que se viene salvaguardando en este aspecto el derecho materia de comentario.

Por consiguiente, no bastará que el sector competente expida la normativa necesaria que trate de salvaguardar el derecho de los trabajadores públicos, sino que también se debe fortalecer y trabajar de manera coordinada con la autoridad competente que desarrolla la fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral en este ámbito, de lo contrario, nos encontraríamos frente a una legislación sin eficacia normativa.

Objetivo específico 1

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo?

Sobre este punto considero particularmente que, más allá de la aplicación de la Inteligencia Artificial como herramienta fundamental para el desarrollo de nuestras labores y que ha causado gran impacto en nuestro derecho a la salud, realmente ha sido la escasa y, en algunos casos, la ausente formación e información que en materia de seguridad y salud en el trabajo hemos recibido por parte de nuestros empleadores para prevenir los riesgos producto de los peligros que de estas se han devenido, como enfermedades vinculadas a la salud mental relacionadas con la depresión, angustia, ansiedad, etc.; o enfermedades músculo esqueléticas por la falta de cuidado del aparato locomotor, debido al mal manejo o el excesivo uso de los aparatos electrónicos.

En ese sentido, mientras no se capacite adecuadamente o se brinde información al trabajador sobre la manipulación adecuada de los aparatos electrónicos y las consecuencias que podría conllevar su uso excesivo, y la permanente conexión digital, se va a promover de que los trabajadores sean diagnosticados con algunas de las enfermedades mencionadas previamente, por citar algunos ejemplos.

5.- Diga Ud., ¿cómo la irrupción de la inteligencia artificial en el sector público incide en el desarrollo de las funciones del servidor y/o funcionario público?

Al respecto, el uso de la Inteligencia artificial ha incidido, de tal forma en el desarrollo de nuestras funciones que, actualmente los trámites que realizamos a diario requieren que estos sean gestionados a través de una plataforma en particular, ya que de otra forma estos podrían quedar invalidados por no encontrarse acorde con el procedimiento establecido en las directivas de cada sector.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo calificaría la protección del derecho a la salud en el trabajo, ante la implementación del trabajo remoto?

En atención a mi experiencia, particularmente calificaría la protección del derecho a la salud en el trabajo ante la implementación del trabajo remoto como ineficiente, insuficiente e ineficaz, debido a que no contamos con las suficientes normas de protección sobre la materia, una fiscalización efectiva y una cultura de prevención de riesgos que eviten en conjunto se vulnere el derecho a la salud de los trabajadores y con las que se advierta las implicancias en la salud que estos tendrán producto del trabajo remoto que realizan.

Objetivo específico 2

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC?

Al respecto, considero que nos encontramos bastante lejos de que la Inteligencia Artificial cumpla actualmente los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debido a que no se han establecido límites concretos, acompañados de una adecuada fiscalización en el sector público que evidencian que se ha alcanzado o se han concretizado los objetivos antes señalados.

8.- En su opinión, ¿qué objetivos se alcanzan con la implementación de inteligencia artificial en el sector público?

En primer lugar, el de desarrollar las labores asignadas a los servidores y funcionarios públicos con mayor eficiencia y eficacia,

En segundo lugar, el de economizar los recursos del estado.

9.- Diga Ud., ¿en qué medida se vulnera el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC, ante la reciente innovación tecnológica?

Se vulnera el derecho a la conciliación de la vida familiar personal y laboral en la medida que la normativa sobre la materia no ha establecido mecanismos concretos de protección, sobre todo de fiscalización para frenar o, en todo caso, disminuir la irrupción constante de las TIC, así como además no se promueve de manera agresiva, en el buen sentido de la palabra, campañas de concientización a los trabajadores para promover la desconexión digital en el tiempo y formas establecidos por la normativa.

Lima, 22 de mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La inteligencia artificial en el sector público y el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú, 2021"

Entrevistado: **NÚMERO 6**

Cargo/profesión/grado académico: **ESPECIALISTA**

Institución: **SECTOR PÚBLICO**

Nota: Para fines de la presente investigación, la Inteligencia Artificial se entiende como aquellas tecnologías virtuales y similares.

Objetivo general

Analizar si la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público afecta el derecho a la desconexión digital laboral en el Perú?

El Estado peruano mediante Decreto de Urgencia N°127-2020 dispuso la prorrogación de la modalidad del trabajo remoto hasta el 31 de julio de 2021 y estableció el derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

Por medio del Decreto de Urgencia N°115-2021 publicado el día de hoy, 30 de diciembre 2021, se ha prorrogado la vigencia de la modalidad de trabajo remoto hasta diciembre de 2022.

En ese sentido, el empleador tendrá como obligación respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

Para el caso del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es la indicada de emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia.

Sobre esta disposición sostiene que “el trabajo remoto es una figura que nos acompaña desde el inicio de la crisis sanitaria se ha ido consolidando, mes a mes. Hoy tenemos acerca de 250 mil trabajadores bajo esta modalidad, lo cual significa que está siendo usada intensamente y es de mucha utilidad para trabajadores y empleadores”.

2.- En su opinión, ¿cómo se viene desarrollando el uso de la Inteligencia Artificial en el sector público, ante su creciente expansión?

Las entidades y empresas del estado estarán en posibilidad de mantener a su personal en trabajo remoto por un año más si así lo deciden. Se debe tener en cuenta que, al contrario del teletrabajo, el trabajo remoto no requiere acuerdo de partes, sino que puede ser decidido unilateralmente por el empleador. Además, las entidades y empresas del estado no están obligadas a pagar al personal ningún tipo de compensación por los gastos en los que pudieran incurrir con ocasión del trabajo remoto.

Según las normas vigentes a la fecha, el trabajo remoto es obligatorio para las trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia, así como para los trabajadores con discapacidad. Además, es prioritario para el personal de riesgo frente a la COVID-19.

3.- Diga Ud. ¿en qué medida la legislación laboral vigente salvaguarda el derecho a la desconexión digital laboral del servidory/o funcionario público?

El Decreto Supremo (No. 004-2021-TR), publicado el 11 de marzo de 2021, establece los lineamientos que regulan el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del trabajo remoto.

El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet o telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión digital.

Para tales efectos, el empleador tiene la obligación de respetar el tiempo de desconexión digital y no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones y/o establecer coordinaciones de carácter laboral a través dichos medios.

Objetivo específico 1

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público genera impacto en el derecho a la salud en el trabajo?

En el marco del Estado de Emergencia Sanitaria (EES) y del Estado de Emergencia Nacional (EEN) por la COVID-19, la telemedicina permite a los pacientes ponerse en contacto con los proveedores de atención médica de forma virtual y ofrece una alternativa para las visitas presenciales. Al servir como la puerta de entrada de la medicina, ofrece una alternativa para los entornos de atención de alto costo o para los pacientes que tienen que hacer viajes muy largos para llegar a los centros de salud. El uso de las capacidades de la IA en un entorno de telemedicina ayuda a reducir la carga en el personal clínico, lo que tiene un alto impacto en una mayor dedicación al cuidado de los pacientes.

5.- Diga Ud., ¿cómo la irrupción de la inteligencia artificial en el sector público incide en el desarrollo de las funciones del servidor y/o funcionario público?

El desarrollo de la inteligencia artificial es prometedor y cada vez son más las aplicaciones y programas que, basándose en ella, ofrecen soluciones eficientes para llevar a cabo todo tipo de tareas. La Administración pública, con el objetivo último de contribuir a la adecuada consolidación de una administración inteligente, que sea eficiente, personalizada, electrónica y garante de los derechos de la ciudadanía, está incorporando, progresivamente, esta tecnología en el servicio público. Estas herramientas inteligentes cuentan con gran capacidad para mejorar la prestación de los servicios públicos, en la medida en que pueden procesar el lenguaje natural o analizar grandes cantidades de datos para ayudar a la toma de decisiones públicas, entre otras funciones. Esta nueva administración, junto con esa promesa de grandes mejoras en la actividad administrativa, va acompañada

al mismo tiempo de una serie de riesgos con una clara dimensión jurídica y ética.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo calificaría la protección del derecho a la salud en el trabajo, ante la implementación del trabajo remoto?

Uno de los aspectos críticos para el éxito en la digitalización de la atención médica utilizando la IA y la telemedicina es contar con una infraestructura adecuada, para lo cual son esenciales las inversiones iniciales que deben establecerse, preferiblemente, en combinación con socios especialistas que permitan garantizar la compatibilidad en todos los sistemas. Una infraestructura de datos común podría ayudar a facilitar la capacitación y la implementación.

Además, para que la telemedicina y la IA tengan éxito en la práctica clínica, las regulaciones deben permitir el uso óptimo de un modelo que considere la cobertura de este tipo de atención, así como las licencias y responsabilidad médicas.

Objetivo específico 2

Determinar si la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC.

7.- Diga Ud., ¿de qué manera la inteligencia artificial en el sector público cumple los objetivos del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC?

La aplicación de la IA en el Perú está relacionada con la productividad y logros de objetivos de las instituciones del estado, de tal manera que esta realidad se impondrá en el futuro. La creación de nuevos puestos laborales en áreas digitales brindará oportunidades a las personas y a las entidades del estado hacia la modernización y transformación digital. Un camino que se observará con mayor intensidad en los próximos años. No obstante, no se debe perder de vista la desaparición de puestos de trabajo que impactarán en forma negativa (despidos) en los trabajadores que encuentren dificultad para adaptarse a

trabajos de alta tecnología (IA), desde luego generará impactos en el trabajador, su familia y la sociedad. Al respecto es sabido que los puestos más susceptibles a desaparecer serían aquellos trabajos físicos o de acción repetitiva, entre otros que la IA pueda emular con superioridad a la actividad humana.

8.- En su opinión, ¿qué objetivos se alcanzan con la implementación de inteligencia artificial en el sector público?

La Administración Pública tiene a su alcance un gran abanico de soluciones, herramientas y plataformas que pueden ayudar a la mejora de sus objetivos y funciones con automatizaciones, como por ejemplo en la plataforma de trámites, que permite que la ciudadanía realice trámites online a cualquier hora y desde cualquier lugar, generando el correspondiente registro (sin necesidad de que una persona deba ir poniendo el sello de registro en los documentos que se presenten, pues se realiza online), o incluso la emisión de certificados, también, se da en la asistencia a los trabajadores de la función pública y así mismo poder conocer qué trámites deben seguir en un determinado procedimiento.

9.- Diga Ud., ¿en qué medida se vulnera el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente a las TIC, ante la reciente innovación tecnológica?

Los riesgos aumentan exponencialmente cuando se da el salto del mero tratamiento de datos al empleo de la inteligencia artificial, ya que ésta comporta la reproducción, mediante la entrada de información, en muchos casos, datos personales, no siempre estrictamente profesionales, en las actuales circunstancias, donde la seguridad se ha convertido en uno de los aspectos neurálgicos para el desarrollo, el Perú debe estar a la vanguardia y hacer uso de todo instrumento que permita garantizar la salvaguarda de la integridad de sus ciudadanos y cumplir con el objetivo de convivencia pacífica, siendo necesario replantear la existencia de límites legales en la utilización de la IA. De no existir requerimientos mínimos, el uso indiscriminado de IA podría atentar, directa o indirectamente, contra la dignidad del ciudadano (en temas como vida privada e intimidad) e incluso contra su integridad (armas con altos

grados de autonomía), por lo cual es necesario prever las circunstancias cercanas.


FIRMA Y SELLO

Lima, 22 de mayo de 2022

Anexo 4:

Fichas de validación de la Guía de entrevista



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esau
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autora del Instrumento: Antón Sierra, Ivette Shirley

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organizacion logica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relacion entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
..

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

95%

Lima, 8 de noviembre del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 31042328 Telf.: 968415453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Santisteban Llantop, Pedro Pablo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autora del Instrumento: Antón Sierra, Ivette Shirley

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 10 de noviembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 SANTISTEBAN LLANTOP PEDRO
 DNI 09803311 Tel: 983278657

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ~~Mgtr.~~ LATORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autora de Instrumento: Antón Sierra, Ivette Shirley

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la Investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la Investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima, 10 de noviembre del 2021



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 08981844 TELE: 980758944



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AREVALO SANTA MARIA CLAUDIA JIMENA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL EN EL PERÚ, 2021.", cuyo autor es ANTON SIERRA IVETTE SHIRLEY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AREVALO SANTA MARIA CLAUDIA JIMENA DNI: 48083829 ORCID 0000-0002-0278-5054	Firmado digitalmente por: CLAREVALOS el 03-07- 2022 02:20:44

Código documento Trilce: TRI - 0311708