

El futuro del Trabajo en la Administración Pública en el Perú: Adaptación y Resiliencia

*Chelsy Estephania Yarin Meza **

*Carlos Armando Berrocal Gutarra ***

Resumen

La investigación tiene por objetivo analizar las prospectivas del trabajo en el Perú ante los contextos histórico-sociales cambiantes y el impacto de las tecnologías disruptivas en el siglo XXI. Para lograr esta finalidad, se aborda la evolución del derecho laboral, haciendo énfasis en cómo este fue afectado por los cambios sociales, políticos y tecnológicos acontecidos. En lo referido a los aspectos legales, se destaca que las transformaciones suscitadas en el derecho laboral peruano, influenciado por los movimientos sindicales del siglo XIX, dieron pie a las reformas constitucionales de 1933. En el escenario del siglo XXI, se presenta la digitalización y la incorporación de tecnologías disruptivas para la administración pública y privada, como el uso de la Inteligencia Artificial, que han redefinido el trabajo, generando oportunidades para mejorar la eficacia, eficiencia y transparencia de este, sin perder de vista los dilemas éticos que surgen en estos procesos. El artículo se desarrolla siguiendo los lineamientos de la investigación cualitativa, con aplicación de la metodología de exploración documental. Se concluye que el futuro del trabajo se encuentra condicionado a la evolución de las tecnologías y a la capacidad que tenga la nación para equilibrar el progreso con la dignificación de la condición humana.

Palabras clave: trabajo; derecho laboral; Inteligencia Artificial; administración pública; Perú.

* Docente Universitario en la Universidad Continental. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4705-6007>. Email: 74415530@continental.edu.pe

** Docente universitario en la Universidad Continental, Perú. Licenciado en Administración de Empresas, Magister en Administración, Mención Finanzas y Doctor en Administración. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1636-6341>. Email: cberrocal@continental.edu.pe

The Future of Public Administration Work in Peru: Adaptation and Resilience

Abstract

The purpose of this research is to analyze the prospects of labor in Peru in the face of changing historical and social contexts and the impact of disruptive technologies in the 21st century. To achieve this purpose, the evolution of labor law is addressed, emphasizing how it has been affected by the social, political, and technological changes that have taken place. About legal aspects, it is emphasized that the transformations in Peruvian labor law, influenced by the trade union movements of the 19th century, led to the constitutional reforms of 1933. In the scenario of the 21st century, digitalization, and the incorporation of disruptive technologies for public and private administration, such as the use of Artificial Intelligence, have redefined work, generating opportunities to improve its effectiveness, efficiency, and transparency, without losing sight of the ethical dilemmas that arise in these processes. The article is developed following the guidelines of qualitative research, with application of the documentary exploration methodology. It is concluded that the future of work is conditioned to the evolution of technologies and to the capacity of the nation to balance progress with the dignity of the human condition.

Keywords: labor; labor law; Artificial Intelligence; public administration; Peru.

Introducción

Dentro del Perú, las políticas laborales están sujetas a los cambios estructurales a nivel político, económico y social que se han llevado a cabo a lo largo de su historia. Desde la abolición de la esclavitud y la ruptura con el colonialismo español, la nación ha evolucionado en búsqueda de mejoras para la clase trabajadora, implementando reformas que permitieran el progreso individual y colectivo, a la vez que se evitaba la precarización en las condiciones de vida. Empero, se registra que, durante el recorrido histórico, se dieron etapas de avances, de alcance de derechos, pero también de retrocesos, de mano de gobiernos dictatoriales, de intereses económicos capitalistas, que despojaron a los trabajadores de los beneficios conquistados en sus luchas históricas.

En el contexto actual, la marcada acentuación del uso de las tecnologías disruptivas, como la Inteligencia Artificial, ha dado lugar a la consolidación del teletrabajo, el trabajo en el hogar y la digitalización de los espacios laborales en general, redefiniendo la noción de empleo, trabajo, de

oportunidades laborales, significando un avance hacia la modernización del Estado peruano. Por esta razón, las prospectivas apuntan hacia transformaciones tecnológicas caracterizadas por la rapidez, eficiencia y efectividad, pero con altas posibilidades de pérdidas masivas de espacios de trabajo y de fomento de la economía informal. En este contexto, es responsabilidad del Estado regular los avances de la Inteligencia Artificial y dignificar la condición humana de los trabajadores. Desde una perspectiva crítica e interdisciplinar, esta investigación contempla las nuevas realidades laborales, con el fin de ofrecer insumos teóricos para su análisis y consideración.

1. Fundamentos teóricos

De acuerdo con la perspectiva de Boza (2014), el derecho al trabajo en Perú ha tenido una evolución histórica precisa, articulada a los cambios suscitados a nivel internacional y latinoamericano, comenzados en siglo XVIII, coincidiendo con los primeros intentos independentistas y con la abolición de la esclavitud en la nación en el año 1854, y extendidos hasta el siglo XXI. No obstante, destaca Motta (2018), es en el siglo XIX, después de la etapa de guerras en América Latina y la ruptura con el colonialismo español, que Perú entra en una etapa política de cambios laborales, que fueron dándose de forma gradual, llevando a una paulatina industrialización e inversión de capital extranjero.

Bajo la influencia europea, se dio el surgimiento de actores sociales agrupados, conocidos como organizaciones sindicales, siendo la Sociedad de Obreros Panaderos Estrellas del Perú, siendo el primer modelo de sindicato y de organización laboral de la nación, donde se consolidaron las regulaciones de varios derechos y normativas para llevar a cabo la actividad laboral. En el caso de América Latina, se mantuvo una relación conflictiva entre los Estados y las organizaciones sindicales, en tanto eran tenidos como parte de la oposición política, derivando en distintas controversias y en el apoyo implícito de la economía capitalista en distintos países de la región, creando condiciones de precariedad, informalidad y vulneración de los derechos al trabajo (Boza, 2014 & Motta, 2018).

Paralelamente, el Estado peruano intervino en las relaciones laborales por medio del poder legislativo. En primer lugar, se propone el proyecto Tribunal de Hombres Buenos y Prudentes para Asuntos de Trabajos y el proyecto que regula el lugar de trabajo de los empleados. De igual forma, en el año 1903, surge el primer proyecto referido a los accidentes laborales, donde se tomaron en consideración la mortalidad acontecida en estos, llevando a la implementación de la Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo de 1911. Asimismo, se dio lugar a cobertura de

ciertos beneficios, sujetos al cumplimiento de diversas actividades, siendo esto un beneficio que no fue extendido a otros trabajadores ni formó parte de la ley hasta el año 1920, con la entrada en vigencia de la Constitución, la cual, a pesar de su corte liberal, fue la primera en otorgar beneficios a la clase trabajadora, como la seguridad, salud, higiene y las jornadas de trabajo estables, además del tratamiento a los conflictos entre trabajadores y empleadores.

Con la llegada de Sánchez Cerro al poder, se inició una reforma constitucional que afectaría las concepciones de derecho laboral en la nación. Tras la instalación de la Asamblea Constituyente en 1931, se discutieron los lineamientos de la nueva Constitución, que sería promulgada en el mes de marzo de 1933. La nueva Constitución, así como lo hizo su predecesora, reconoció el derecho al trabajo e indicó la responsabilidad del Estado en la organización y resguardo de la seguridad industrial, de la vida, salud y protección de los trabajadores, mostrando que es necesario la implementación de leyes, condiciones de trabajo y salarios acordes con la edad, sexo y naturaleza de las labores realizadas. Igualmente, se añade el concepto de contratación colectiva, anulando las contrataciones individuales, de modo que los derechos de los individuos sean resguardados, pensando en su integralidad y en las obligaciones de los empresarios de hacer partícipes a los trabajadores de los beneficios de las empresas (Vidal, 2009).

En la década de los años cuarenta, en el Perú se suscitó un aumento en las desigualdades sociales y en la organización política, pasando a problemas estructurales y a las fuertes tendencias excluyentes entre lo urbano y lo rural, con un incremento masivo de las poblaciones indígenas y campesinas en las grandes ciudades. Como respuesta a esta problemática, los derechos y oportunidades laborales fueron ampliados en la década de los años cincuenta y sesenta, producto del fortalecimiento de los sindicatos, que se convertirían en actores sociales clave para las alcanzar mejoras para la clase trabajadora, incluyendo la protección de la maternidad, la inclusión del seguro social y las asociaciones colectivas para la negociación de las mejores oportunidades laborales, lo que permitió la consolidación del Estado de Bienestar en el Perú.

Esta realidad coincide con los avances en materia urbanística y de vivienda, con la incorporación de población migrante a la vida urbana, además del aumento de posibilidades de emprendimientos dentro de la economía informal. Se trata de una época de crecimiento, caracterizada por hábitos corporativos y por la búsqueda de legitimación del papel del Estado frente a la sociedad civil, lo que hace definir esta etapa como una evolución en materia de leyes y de mejoras en la calidad de vida de los peruanos (Schreie et al., 2023).

A finales de la década de los años sesenta, específicamente en 1968, se da la destitución del gobierno de Belaúnde Terry, por parte de Juan Velasco Alvarado. De esta manera, Perú ingresa a los momentos convulsos que se comenzaron a vivir en América Latina, haciendo que las revueltas armadas adquirieran mayor poder dentro de la región, iniciando una etapa de autoritarismo y de represión, coincidentes con las dictaduras de derecha. Aunado a esto, América Latina y el Perú luchaban por sobrevivir las arremetidas del capitalismo, procurando la reivindicación de los derechos de los trabajadores y la búsqueda de vías pacíficas para implementar mejoras y subvertir las transformaciones originadas por el Estado burgués. Para el año 1975, un nuevo golpe militar tiene lugar en el Perú, dando lugar al gobierno de Francisco Morales Bermúdez, quien asumió un gobierno conservador y alineado a intereses militares, orientando las estrategias de estabilización política (Nercesian, 2017).

Con la llegada de la década de los años ochenta, se evidencia una caída significativa de la economía peruana, manifestando en la adopción de políticas neoliberales, que produjeron el retroceso en los derechos laborales y el empeoramiento de la productividad, creando una dicotomía entre la industrialización y presencia de las tecnologías, con el mal uso de estas, demostrando incapacidad de gestión y de liderazgo para llevar a cabo una renovación en materia laboral (Loayza, 2008).

Para la década de los años noventa, Perú padeció la aplicación intensiva del programa neoliberal del Consenso de Washington, aplicado por el gobierno de Fujimori, que estuvo caracterizado por los créditos extranjero, el mercado libre y la supresión del papel del Estado dentro de la economía. Se asume el papel neutral por parte del Estado ante la privatización de las empresas, los servicios, la educación y la seguridad social, llevando a la austeridad y a la pérdida masiva de trabajos y de trabajadores, sentando las bases de la economía de acumulación y la masificación de la economía y comercio informal (Jiménez, 2000).

Al respecto, la evolución del trabajo y del derecho al ejercicio de este, ha tenido una evolución considerable, lo que le ha traído hacia el siglo XXI, caracterizado por la globalización de las tecnologías y por nuevas formas de interacciones laborales, que generan desafíos y oportunidades para el Perú. En este orden de ideas, la nación se caracteriza por la flexibilidad laboral, hecho que no es del todo positivo, pues conduce a la precarización del empleo formal, la subcontratación y la disminución de los beneficios sociales a la clase trabajadora. En esencia, se ha dado un acrecentamiento a las desigualdades sociales, que exige la adaptación y resiliencia, fortaleciendo la capacidad de adaptación al siglo XXI. Por ende, a partir de la presencia de la pandemia COVID-19, se ha generado una nueva forma de ver el trabajo, impulsando la economía digital y el empleo de recursos tecnológicos, sustituyendo la visión tradicional que se tenía del mismo.

Delgado (2020), señala que la pandemia impulsó el trabajo remoto, como medida excepcional y temporal en el Perú, cuya finalidad era el cumplimiento de las metas de la administración pública y de las empresas privadas, apoyando la productividad, previniendo la pérdida de empleos, minimizando, a su vez, el riesgo de contagios. Esta modalidad laboral no fue del todo positiva, pues en algunos casos dio como resultado la violación de derechos consagrados para los trabajadores, principalmente en el sector privado, puesto que afectó el monto del ingreso salarial, al asumir los empleadores la potestad de modificar los lineamientos de los contratos originales, pese a la exigencia de la normativa legal de respetar las condiciones preestablecidas.

Ahora bien, más allá de la pandemia COVID-19, se ha dado un proceso de aceleración de la digitalización del trabajo, de la presencia innegable del teletrabajo, de la aplicación de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, del uso de las redes sociales y la inclusión de la Inteligencia Artificial, con una tendencia hacia la flexibilidad laboral, pero también a la merma de la contratación humana, auspiciando la economía informal.

2. Metodología

La investigación tiene por objetivo analizar las prospectivas del trabajo en el Perú ante los contextos histórico-sociales cambiantes y el impacto de las tecnologías disruptivas presentes en el siglo XXI. Se trata de un artículo de orientación cualitativa, definida por Cueto (2020) como aquel tipo de investigación que tiene como fin la producción de datos a partir de los discursos, expresiones, habas, conducta observable y evaluación precisa de los fenómenos, orientándose al cuestionamiento de la realidad, de los comportamientos fenoménicos, expresándolos de una forma subjetiva, sin que esto afecte su rigurosidad académica.

Los resultados se han obtenido mediante la técnica metodológica de exploración documental, que consiste en la recopilación minuciosa de los diferentes documentos a analizar para aportar nuevos conocimientos sobre los fenómenos observados. Para lograr tal fin, se han utilizado repositorios académicos de reconocido prestigio internacional, tales como SCOPUS, WOS, Scielo, Redalyc, Dialnet, Google Académico, entre otros. Por tanto, el nivel del artículo es de tipo analítico-descriptivo, tomando en consideración aspectos legales, históricos y éticos que señalan las tendencias hacia el futuro del trabajo en el Perú, haciendo de esta una investigación interdisciplinar y transversal.

3. Resultados y discusión

3.1. La actualidad del derecho al trabajo en Perú

La Constitución Política del Perú, promulgada en el año 1993, regula las orientaciones en materia laboral, considerando los derechos sociales y económicos de la clase trabajadora. En el Art. 22, afirma que el trabajo es un derecho y un deber, que tiene como propósito el bienestar social e individual, que contribuye en el progreso material e integral. Concibe que existen diversas modalidades de trabajo, siendo atribución del Estado proteger a sectores de la población en estado de vulnerabilidad, como discapacitados, menores de edad, madres de familia, ante la explotación laboral o al no reconocimiento de sus derechos a percibir un salario por su actividad (Art. 23 y 29). Entre otros aspectos, regula las horas de jornada laboral diaria, semanal y anual, el disfrute de beneficios, las condiciones para la estabilidad del empleo, la remuneración suficiente para el trabajador y su familia (Art. 24), la igualdad de oportunidades y la irrenunciabilidad de sus derechos adquiridos (Art. 26). Otorga a los trabajadores el derecho constitucional a la agrupación sindical, a las negociaciones colectivas y a la huelga, fomentando la solución pacífica de los conflictos laborales (Art. 28).

La normativa constitucional está respaldada por una serie de leyes que resguardan los derechos de los trabajadores, de modo que se garantice su seguridad y bienestar. Al respecto, la Ley General de la Inspección del Trabajo o Ley Núm. 28806, contempla la promoción de condiciones dignas para el trabajo, la estabilidad y relaciones adecuadas entre el empleador y los empleados. Por ende, fija políticas para la supervisión, control y vigilancia de la administración pública y de las empresas, garantizando que no exista el trabajo forzoso, especialmente para la población vulnerable o en minoría de edad, brindando atención y asesoría sobre el cumplimiento de las normas de seguridad laboral.

Para lograr tales fines, instituye la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), encargada de inspeccionar el trabajo en el Perú, mediante inspectores facultados para levantar sanciones ante el incumplimiento de la ley, fomentando la participación de los trabajadores a denunciar, de forma anónima, los problemas acontecidos dentro de las instancias laborales, sin que tengan que ser sometidos a represalias o infracciones laborales.

En cuanto al trabajo remoto, el Perú tuvo ciertas iniciativas, considerando la prestación de servicios, la implementación de métodos informáticos, la dependencia tecnológica y el uso del internet para estos procesos. Pese a esto, para el año 2017 no existía un número considerable de teletrabajadores (aproximadamente 1,000 trabajadores), por lo que, pese a los impulsos en materia legislativa, no fue hasta la época del confinamiento sanitario que

las empresas públicas y privadas, en aras de resguardar su existencia y de afrontar los cambios disruptivos, optaron por el trabajo no presencial, donde al menos 9 de cada 10 trabajadores cumplía con esta modalidad (Puntriano, 2024).

De esta manera, el trabajo remoto se convierte en una alternativa flexible al teletrabajo, con el fin de mantener los vínculos laborales entre los trabajadores y la empresa, resguardando la actividad económica, la seguridad alimentaria, higiene, protección y calidad debida. Por tanto, en lo referido al trabajo remoto o desde el hogar, la Ley Núm. 31047 establece cuáles son los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores, como lo es la remuneración mínima, conforme a los estándares internacionales del salario justo, la protección y la seguridad social, las horas mínimas de jornada laboral, el descanso, el trato digno e igualitario, la no discriminación por género o religión, impulsando la contratación formal de los trabajadores, su registro en las nóminas de la administración pública y privada, haciendo efectivo el goce de todos los beneficios sociales contenidos y dispuestos por la ley. Al igual que los trabajadores habituales, los trabajadores del hogar tienen el derecho a la capacitación, a la protección ante los abusos, a la privacidad y a la facilidad en sus pagos, impulsando la justicia y equidad laboral.

En el marco de esta ley, el Reglamento D.S. Núm. 011-2020-TR, emitido por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2020), brinda las disposiciones adicionales para que los derechos laborales de los trabajadores del hogar se lleven a cabo, contemplando la jornada laboral en ocho horas diarias o 48 horas semanales, el descanso obligatorio, las vacaciones programadas, el derecho al salario mínimo, compensaciones, sistema de pensiones, entre otros aspectos.

En el contexto de la pandemia COVID-29, se promulga el Decreto Supremo Núm. 044-2020-PCM, con el fin de establecer las normativas para afrontar el Estado de Emergencia Nacional, iniciado el 16 de marzo de 2020. Mediante el mismo, se restringen ciertas libertades, como el libre tránsito, la libre reunión, se impone la cuarentena obligatoria y se suspenden las actividades no esenciales. Dicho decreto es acompañado por una serie de medidas esenciales, pero en lo referido al derecho al trabajo, el Decreto Supremo Núm. 010-2020-TR, instituye el marco legal para la implementación del teletrabajo en el Perú, contemplando el mismo como una forma de organización, en el cual se realizan las actividades laborales a distancia, con apoyo de medios informáticos y las telecomunicaciones.

Por ello, la administración pública y empresarial se ve en la obligación de definir sus modalidades de teletrabajo y la naturaleza de esta, incluyendo garantías para los trabajadores, como su remuneración, horarios flexibles, seguridad social, provisión de equipamiento, tecnologías y supervisión de las normas de seguridad. Por otra parte, contempla el derecho de los

trabajadores a desconectarse fuera de su jornada laboral, a proteger sus datos y su privacidad, convirtiéndose en una modalidad que, pese a ser prevista para ser llevada de una forma eventual, en un medio recurrente para el empleo en el país.

3.2. La Inteligencia Artificial y las perspectivas del trabajo en el Perú

En la perspectiva de Loayza (2024), la regulación laboral de la Inteligencia Artificial se encuentra en procesos de debate y de desarrollo, con perspectivas variadas y dependientes del contexto geográfico y social. Lo anterior deriva en la inexistencia de políticas globales específicas centradas en la unificación de criterios, con el fin de presentar un marco jurídico para la regulación su regulación en el ámbito laboral. En el contexto peruano, se han dado ciertas iniciativas para impulsar el uso de la Inteligencia Artificial, por medio de regulaciones e inspecciones que garanticen la confiabilidad en el uso transparente de los datos, respaldándose en los lineamientos impulsados por las leyes del teletrabajo y del trabajo remoto. En este contexto, se destaca su uso para el mejoramiento de los trámites burocráticos, fortalecimiento de las instituciones sociales, implementando programas piloto a nivel judicial y universitario, con el fin de medir los impactos, dimensiones éticas y alcances de estas herramientas digitales.

En el Perú, existe una disposición natural hacia la aceleración en el uso de las tecnologías, con una creciente proyección desde el año 2020 y una acentuación desde el año 2022. Ello implica la reformulación de las plataformas digitales e inversión cuantiosa en la administración pública y en el sector privado, lo que está suscitando un profundo debate sobre cómo hacer que la Inteligencia Artificial justifique sus gastos y esto sólo es posible demostrando su capacidad de eficiencia y agilidad en los trámites.

Se contempla que su uso aliviará la carga de trabajo de los empleados, haciendo que estos se concentren en actividades complejas que demandan la actividad humana. Esta implementación sucesiva de tecnologías representa mejoras en las estructuras burocráticas. No obstante, no debe perderse de vista la potencial pérdida de empleos humanos, el relevo de cargos por máquinas inteligentes, haciendo necesaria la revisión del derecho al trabajo y la creación de normativas específicas que regulen los alcances de la Inteligencia Artificial.

En la perspectiva de Román (2024), el uso de la Inteligencia Artificial al sector público peruano, tendrá beneficios significativos, principalmente en la gestión del talento humano, en el rendimiento de cuentas y en la agilización de procesos, garantizando que las operaciones y tramitaciones sean efectivas y eficientes, por lo que se hace necesario que los empleados avancen al ritmo de estas tecnologías, evidenciando competencias en su

manejo, cerrando brechas en cuanto al manejo de estas herramientas. En lo tocante a necesidades educativas, la Inteligencia Artificial puede conectar las áreas rurales y urbanas de la nación, mediante implementación de planes educativos equitativos, conduciendo al estudiantado a la adquisición de competencias tecnológicas, útiles para los desafíos que supone el *silo XXI*.

En materia alimentaria, la propuesta de Cleza (2024) apunta hacia la toma de decisiones mediante Inteligencia Artificial, de forma que puedan ser mitigado el tiempo a la hora de tomar decisiones judiciales en la materia, mejorando la comunicación entre las partes, brindando oportunas respuestas a la población necesitada. Por su parte, Cornejo (2023), afirma que la minería en Perú puede beneficiarse en los procesos de extracción y de procesamiento de recursos naturales, utilizando algoritmos de aprendizaje automático, que están en la capacidad de identificar esquemas en grandes datos geológicos, mejorando los procesos de perforación y la precisión con los que son llevados a cabo.

Por otra parte, en el sector turístico y gastronómico, la Inteligencia Artificial podría crear una serie de recomendaciones para mejorar las experiencias de los usuarios, que contemple la visita a restaurantes locales y destacados de Lima y del resto de Perú, recopilando información, analizando datos, convirtiéndose en un asistente virtual que da información en tiempo real, basado en las preferencias de los clientes, identificando sus inclinaciones, compaginándolo con las tendencias nacionales e internacionales.

En la consideración de Loaysa (2024):

La inteligencia artificial (IA) tiene potencial para impactar significativamente en los procesos laborales en nuestro país. Dichas tecnologías avanzadas generan una coyuntura de nuevas necesidades, peculiares beneficios y riesgos potenciales, que forman parte de la Cuarta Revolución Industrial, en el que la falta de transparencia en la construcción de los algoritmos y el funcionamiento de los sistemas de aprendizaje automático, podría desencadenar riesgos y daños en un plano material —afectación de la salud, seguridad de la información electrónica, entre otros— e inmaterial —en relación a la afectación de la dignidad de la persona, la privacidad, etcétera (2024: 272).

Una posición similar mantiene Cornejo (2023), que considera que la Inteligencia Artificial en el mundo laboral es un tema que aún requiere de revisiones, teniendo como centro lo irremplazable de la naturaleza humana, tanto en el desempeño de tareas que demandan alto grado de complejidad como en aquellas que requieren mediar decisiones éticas, considerando la condición humana, actividad para lo cual la Inteligencia Artificial se encuentra restringida, dada la naturaleza de sus respuestas mecánicas. En tal sentido, la dignidad de la condición humana no puede ser reemplazada por la máquina, tampoco la capacidad de sentir empatía o seguir el diseño

de un sistema axiológico o normas morales que resguarden los intereses del colectivo y de la sociedad.

Aun así, la automatización de los procesos puede desarrollarse de manera intuitiva, rápida y eficiente, mediante reglas o patrones formales de actuación. Las tareas repetitivas son ejecutadas por la Inteligencia Artificial, emulando la razón humana, afectando a futuro el desempeño y desenvolvimiento de diversas profesiones, sobre todo aquellas profesiones que no requieren habilidades especializadas, que no demanden formación, entrarían en una etapa de vulneración de desaparición de la intervención humana, proyectando un despido masivo de personal, que puede ser sustituido por la Inteligencia Artificial, aumentando los índices del trabajo informal en el Perú y en el mundo.

Entendido así, se da un avance continuado de la Inteligencia Artificial en el Perú, con miras a solventar problemas territoriales, aplicando instrumentos tecnológicos para la gestión y la toma de decisiones inteligentes, considerando el acercamiento a la realidad, sin perder de vista las necesidades de los sectores rurales y vulnerables. De esta manera, se busca que estas herramientas digitales se proyecten para solventar problemáticas tangibles, en espacios geográficos específicos, de modo que se dé un encuentro entre la ciudadanía y en la administración pública y empresarial, creando oportunidades para las mejoras tecnológicas, transformando y modernizando la nación, atendiendo a los dilemas éticos antes descritos (Alfaro, 2023).

En el pensar de Ramírez et al. (2024), la Inteligencia Artificial contribuye en el avance de la sociedad, presentando caminos hacia la prosperidad integral, el desarrollo sostenible y a la proyección de un futuro caracterizado por mejoras en la calidad de vida. Este fenómeno genera expectativas sobre el desarrollo, que involucra la cultura, lo social, lo político, lo educativo, lo jurídico, lo económico, entre otros aspectos; es decir, la Inteligencia Artificial es un tema de atención interdisciplinar y transversal, que demanda un enfoque amplio y la implementación de políticas públicas y enfoques legislativos que potencien sus bondades y limiten los efectos negativos que pueden desprenderse de esta (Jadallah, et al., 2024).

Conclusión

El futuro del trabajo en el Perú se encuentra supeditado a los cambios tecnológicos y a la inmediatez con los que estos se han desarrollado en los últimos años, afectando el desenvolvimiento económico, social y político. Dentro de la historia, Perú se ha visto dispuesto a asumir las transformaciones laborales y a la incorporación de los medios digitales, hecho que representa una realidad en el siglo XXI, cuando la Inteligencia

Artificial destaca por el número de oportunidades y desafíos que presenta para mejorar la eficiencia del sector público y privado en la nación.

Ahora bien, el hecho de evidenciar mejoras no limita los dilemas éticos que surgen de la implementación de estas tecnologías, asociados a la pérdida de privacidad, surgimiento y acentuación de brechas sociales y pérdida generalizada de puestos de trabajo en un futuro inmediato. Como tal, es tarea del Estado y de la administración pública, afrontar los desafíos de las nuevas tecnologías, lo que obliga a repensar un marco jurídico-normativo para el uso de la Inteligencia Artificial en las distintas profesiones, sin desatender la condición de los trabajadores ni de sus derechos.

El futuro del trabajo en Perú se encuentra condicionado a la evolución de estas tecnologías disruptivas y la capacidad que tenga para equilibrar el progreso con la dignificación de la condición humana. De este modo, se insta a disfrutar de sus ventajas sin dejar de lado los beneficios y conquistas laborales alcanzadas por los trabajadores. Así, es tarea del Estado impulsar la transición hacia la modernización y el uso de la Inteligencia Artificial, pero fomentando la resiliencia ante los cambios tecnológicos, mediante una propuesta ética e inclusiva.

Metodológicamente, el artículo se encuentra limitada por su orientación documental; sin embargo, ofrece un enfoque interdisciplinar amplio, que se articula con el análisis jurídico y de las ciencias sociales, considerando el futuro de las tecnologías y la posibilidad de desarrollar nuevas líneas de investigación orientadas hacia comparativas con el resto de América Latina o con sectores específicos de la economía peruana. Finalmente, se recomienda que el país avance hacia la construcción de marcos regulatorios para el uso de la Inteligencia Artificial en distintos espacios públicos y privados, sin perder de vista los derechos laborales. Asimismo, resulta prioritario impulsar políticas públicas para cerrar las brechas digitales, afrontar la informalidad laboral, beneficiar la actividad tecnológica, mejorando las condiciones de vida de la población en general.

Referencias bibliográficas

- ALFARO, Eduardo. 2023. “La Transformación Digital y la Inteligencia Artificial en la Gestión Pública Moderna – Perú” En: *Revista de Ciencia e Investigación en Defensa*. Vol. 4, Nro. 3, pp. 22-38. Disponible en línea. En: <https://doi.org/10.58211/recide.v4i3.116>. Fecha de consulta: 14/04/24.
- BOZA, Guillermo. 2014. “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo” En: *THEMIS. Revista de Derecho*. Nro. 65, pp. 13-25. Disponible en línea. En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>. Fecha de consulta: 12/05/24.

- CORNEJO, Diego. 2023. “La Inteligencia Artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano” En: Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Vol. 6, Nro. 8, pp. 179-214. Disponible en línea. En: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/752/1221>. Fecha de consulta: 15/06/24.
- CLEZA, Grecia. 2024. “Implementación de la inteligencia artificial en la toma de decisiones judiciales en materia de alimentos en el Perú, 2022” En: Tesis para optar al Título de Abogada. Universidad César Vallejo. Disponible en línea. En: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149730/Cieza_SGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Fecha de consulta: 15/06/24.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. 2020. Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, Ley Nro. 31047, 2020. Disponible en línea. En: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1446803/Ley%20de%20las%20Trabajadoras%20y%20Trabajadores%20del%20Hogar%20N.31047.pdf.pdf>. Fecha de consulta: 15/06/24.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. 2006. Ley General de Inspección del Trabajo, Ley Nro. 28806. Disponible en línea. En: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2845243/Ley%20N%C2%B0%2028806%20-%20Ley%20General%20de%20Inspecci%C3%B3n%20del%20Trabajo.pdf>. Fecha de consulta: 15/06/24.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. 1993. Constitución Política del Perú. Disponible en línea. En: https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf. Fecha de consulta: 05/04/24.
- CUETO, Edith. 2020. “Editorial. Investigación cualitativa” En: Appli. Sci. Dent. Vol. 1. Nro. 3, pp. 1-2. Disponible en línea. En: <https://doi.org/10.22370/asd.2020.1.3.2574>. Fecha de consulta: 05/04/24.
- DELGADO, Ángel. 2020. “El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19” En: Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. 2, Nro. 3, pp. 73-84. Disponible en línea. En: <http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/34>. Fecha de consulta: 15/06/24.
- JADALLAH, Asma; MIHUS, Iryma; SVYRYDIUK, Nataliia & ZHYVKO, Zinaida. 2024. “Naturaleza y finalidad de la inteligencia artificial. Retos políticos, jurídicos y económicos en el siglo XXI” En: Clío. Revista de Historia, Ciencias Humanas y Pensamiento Crítico. Año. 4, Nro. 8pp. 306-320. Disponible en línea. En: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12600350>. Fecha de consulta: 15/06/24.

- LOAYZA, Susana. 2024. "Impacto de la inteligencia artificial en el proceso laboral peruano" En: *Laborem*, Vol. 23, Nro. 30, pp. 251-279. Disponible en línea. En: <https://doi.org/10.56932/laborem.23.30.9>. Fecha de consulta: 15/06/24.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL PERÚ. 2020. Decreto Supremo Nro. 011-2020-TR, Reglamento de la Ley Nro. 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar. Disponible en línea. En: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/606079/Decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3.pdf?v=1587470646>. Fecha de consulta: 15/06/24.
- MOTTA, Juan. 2018. "Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo Peruano" En: *THEMIS. Revista de Derecho*, Nro. 73, pp. 209-224. Disponible en línea. En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049702>. Fecha de consulta: 06/03/24.
- NERCESIAN, Inés. 2017. "La experiencia de Velasco Alvarado en Perú (1968-1975): intelectuales y política. Una aproximación" En: *Revista Electrónica de Estudios Latinoamericanos*. Vol. 15, Nro. 59, pp. 19-35. Disponible en línea. En: <https://www.redalyc.org/journal/4964/496454144002/html/>. Fecha de consulta: 06/03/24.
- LOAYZA, Norman. 2008. "El crecimiento económico en el Perú" En: *Economía*, Vol. 31, Nro. 61, pp. 9-25. Disponible en línea. En: <https://doi.org/10.18800/economia.200801.001>. Fecha de consulta: 06/03/24.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. 2020. Decreto Supremo Nro. 010-2020-TR. Disponible en línea. En: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf?v=1585059833>. Fecha de consulta: 15/04/24.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. 2020. Decreto Supremo Núm. 044-2020-PCM. Disponible en línea. En: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf?v=1584330685. Fecha de consulta: 15/04/24.
- PUNTRIANO, César. 2024. "La seguridad y salud en el teletrabajo en el Perú" En: *Laborem*. Vol. 22, Nro. 29, pp. 59-79. Disponible en línea. En: <https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.3>. Fecha de consulta: 12/03/24.
- RAMÍREZ, Máximo; HIJAR, Víctor; SOLÍS, Pedro & BRINGAS, Jorge. 2024. "Inteligencia artificial y desarrollo sostenible. Visión general y experiencias concretas: Gestión del tráfico, agricultura sostenible con IA y gestión de recursos naturales" En: *Clío. Revista de Historia, Ciencias Humanas y Pensamiento Crítico*. Año 4, Nro. 8, pp. 290-305. Disponible

en línea. En: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12600298>. Fecha de consulta: 15/07/24.

ROMÁN, Carlos. 2024. “Talento humano e inteligencia artificial en el desempeño laboral en un Gobierno Regional de Perú” En: Revista de Climatología, Vol. 24, Edición Especial de Ciencias Sociales, pp. 1322-1348. Disponible en línea. En: https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24_0143-Carlos-Gil.pdf. Fecha de consulta: 15/07/24.

VIDAL, Michael. 2009. “Los derechos laborales en las constituciones peruanas” En: Foro Jurídico. Nro. 9, pp. 167-176.