

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



“Discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTAS:

- Bach.: NATALIA FIORELLA RAMÍREZ ACOSTA
- Bach.: KARENINA DEL PILAR ZELADA MANRIQUE

ASESORA:

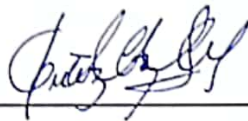
- Ms. Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz

NUEVO CHIMBOTE- PERÚ

2021

HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

La presente tesis titulada: "Discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado", ha sido elaborada según el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Santa (aprobado mediante Resolución N° 492-2017-CU-R-UNS, de fecha 03 de julio de 2017) para obtener el Título Profesional de Abogado, Mediante la Modalidad de Sustentación y Aprobación de Tesis, por tal motivo firmo el presente Informe en calidad de Asesora, designado mediante Resolución Decanatural Virtual N° 152-2021-UNS-DFEH de fecha 14 de mayo de 2021.



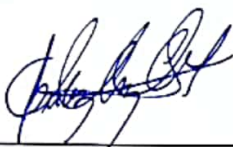
Ms. Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz

ASESORA

HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO

Terminada la sustentación de tesis titulada: "Discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado"; se considera aprobada a la Bachiller Natalia Fiorella Ramírez Acosta, con código 0201535021 y aprobada a la Bachiller Karenina Del Pilar Zelada Manrique, con código 0201535040.

Revisado y aprobado por el jurado evaluador, designado mediante Resolución N° 023-2022-UNS-CFEH, de fecha 14 de enero de 2022.



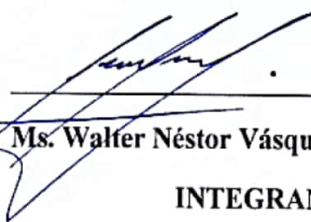
Ms. Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz

ASESORA



Ms. Lionel Juliano Chala Velásquez

INTEGRANTE



Ms. Walter Néstor Vásquez Maguiña

INTEGRANTE

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

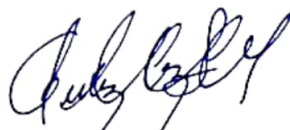
En el distrito de Nuevo Chimbote, siendo las diecinueve horas con cincuenta minutos del día 30 de junio del año dos mil veintidós, el aula B02 del Pool de aulas de la Universidad Nacional de Santa, se reunieron el Jurado Evaluador presidido por la Ms. Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz, teniendo como integrantes al Ms. Lionel Juliano Chala Velásquez y al Ms. Walter Vásquez Maguiña, para la sustentación de Tesis, a fin de optar el Título de ABOGADA, de la bachiller en Derecho y Ciencias Políticas NATALIA FIORELLA RAMIREZ ACOSTA, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: "DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO A EGRESADOS UNIVERSITARIOS PERUANOS QUE SOLO REALIZARON PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN EL SECTOR PRIVADO",

Terminada la sustentación, la bachiller respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

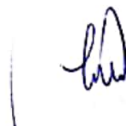
El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: APROBADA; según el Art. 39º del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 492-2017-CU-R-UNS de 03.07.2017).

Siendo las veintiún horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

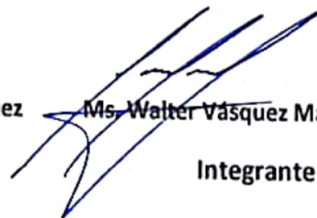
Nuevo Chimbote, 30 de junio de 2022



Ms. Milagritos E. Gutiérrez Cruz
Presidenta del Jurado



Ms. Lionel J. Chala Velásquez
Integrante



Ms. Walter Vásquez Maguiña
Integrante

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

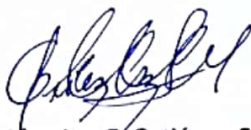
En el distrito de Nuevo Chimbote, *siendo las diecinueve horas con cincuenta minutos del día 30 de junio* del año dos mil veintidós, el aula B02 del Pool de aulas de la Universidad Nacional de Santa, se reunieron el Jurado Evaluador presidido por la Ms. Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz, teniendo como integrantes al Ms. Lionel Juliano Chala Velásquez y al Ms. Walter Vásquez Maguiña, para la sustentación de Tesis, a fin de optar el Título de ABOGADA, de la bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **KARENINA DEL PILAR ZELADA MANRIQUE**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: **"DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO A EGRESADOS UNIVERSITARIOS PERUANOS QUE SOLO REALIZARON PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN EL SECTOR PRIVADO"**,

Terminada la sustentación, la bachiller respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: APROBADA; según el Art. 39º del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 492-2017-CU-R-UNS de 03.07.2017).

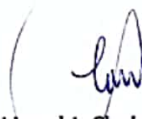
Siendo las veintiún horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 30 de junio de 2022



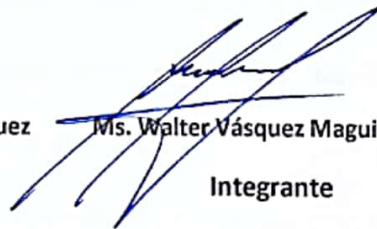
Ms. Milagritos E. Gutiérrez Cruz

Presidenta del Jurado



Ms. Lionel J. Chala Velásquez

Integrante



Ms. Walter Vásquez Maguiña

Integrante

DEDICATORIA

A Dios por ser la luz que guió mis pasos y fortaleció mi espíritu.

A mis padres y hermana que, con sus sabios consejos y apoyo incondicional, y a mi compañero de vida, que me motivó a luchar por mis sueños y por culminar esta tesis.

A nuestro Padre Dios Todopoderoso, por permitirme llegar a esta etapa tan importante de mi vida profesional y hacer posible la realización de esta investigación.

A mi familia materna Manrique Cáceres, por sus innumerables y valiosos sacrificios, consejos y ayuda incondicional para poder cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Nuestro Padre Dios, por cuidar de nuestras vidas, todos los días.

A nuestras familias, por ser nuestro soporte en todo momento.

A la Ms. Rosina Gonzáles Napurí, al Dr. Juan Carlos Díaz Colchado, y a ex docentes Vallejianos, por sus enseñanzas, tiempo, consejos y dedicación en el desarrollo de la presente investigación. para direccionarnos en el desarrollo de esta tesis.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en el Reglamento General de Grados y Títulos aprobado por resolución N° 492-2017-CU-R-UNS del 03 de julio del 2017 de la Universidad Nacional del Santa y las disposiciones normativas contenidas en el currículo de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas adscrita a la Facultad de Educación y Humanidades, presentamos a vuestra disposición el informe de tesis titulado: “Discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado”, con el fin de optar el Título Profesional de Abogado.

La presente investigación versa sobre un problema jurídico poco tratado por la doctrina nacional, esto es, acerca de la discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

Asimismo, esta investigación fue producto de una observación y análisis de la realidad social, de nuestro ordenamiento jurídico, así como de las bases de convocatorias para procesos de selección de personal en entidades públicas y doctrina tanto nacional como internacional; los cuales fueron la base para la comprobación de la hipótesis planteada y para la presentación de la propuesta legislativa, misma que busca la erradicación de la discriminación en el acceso al empleo público hacia los egresados universitarios peruanos que solo realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado.

RESUMEN

La presente tesis ha sido elaborada con el objetivo de determinar la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado, para lo cual fue aplicado un cuestionario a 353 egresados universitarios peruanos y dos entrevistas realizadas al Director de la Dirección Regional de Trabajo de Áncash y del Secretario Técnico de Comisiones de Congreso de la República.

La metodología empleada, según su profundidad fue de enfoque mixto; asimismo, el tipo de investigación según su finalidad fue básico y, los métodos de investigación científica, jurídica y de interpretación jurídica más resaltantes fueron, de análisis-síntesis, funcional y sociológico, respectivamente. Además, esta investigación responde a un diseño de Triangulación Concurrente.

Los resultados obtenidos tras el análisis documental, aplicación del test de igualdad, encuesta, procesamiento de datos y análisis de entrevista, determinaron que la razón fundamental de discriminación radica en la aplicación del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401.

Palabras clave: Discriminación, acceso al empleo, egresados universitarios, prácticas preprofesionales y experiencia profesional.

Las autoras.

ABSTRACT

This thesis has been prepared in order to determine the reason why there is discrimination in access to public employment to Peruvian university graduates who only carried out pre-professional internships in the private sector, for which a questionnaire was applied to 353 Peruvian university graduates and an interview with a specialist in labor matters.

The methodology used, according to its depth, was a mixed approach; Likewise, the type of research according to its purpose was basic and the most outstanding scientific, legal and legal interpretation methods were analysis-synthesis, functional and sociological, respectively. In addition, this research responds to a non-experimental, cross-sectional exploratory design.

The results obtained after the documentary analysis, application of the equality test, survey, data processing and interview analysis, determined that the fundamental reason for discrimination lies in the application of article 9 of Legislative Decree No. 1401.

Keywords: Discrimination, access to employment, university graduates, pre-professional practices and professional experience.

The authors.

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
PRESENTACIÓN	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
ÍNDICE	xi
ÍNDICE DE ANEXOS	xviii
I. INTRODUCCIÓN	19
1.1. Problemática	19
1.2. Enunciado del problema	32
1.3. Objetivos de la investigación	32
1.4. Formulación de la hipótesis	33
1.5. Variables	33
1.6. Estructura del trabajo	33
1.7. Breve referencia de los métodos empleados, del tipo de investigación, y el diseño de investigación	34
II. MARCO TEÓRICO, CASUÍSTICA Y LEGISLACIÓN	35
CAPÍTULO I	35
EL DERECHO LABORAL EN EL PERÚ	35

1. El derecho laboral en el ámbito internacional	36
1.1. Derecho laboral en la Declaración Universal de Derechos Humanos	41
1.2. Derecho laboral en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	45
1.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo respecto al derecho laboral.....	48
2. El derecho laboral en el ámbito Nacional	59
2.1. Evolución del derecho laboral en el Perú.....	59
2.2. El Derecho Laboral reconocido en la Constitución Política del Perú	64
2.3. Principios del derecho laboral.....	69
CAPÍTULO II	75
EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO A LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS	75
1. Formación universitaria en el último año de estudios	76
1.1. Modalidades formativas laborales.....	76
1.1.1. Prácticas preprofesionales que realizan los estudiantes universitarios en el último año de estudios.....	92
2. Egresados universitarios.....	99
2.1. Realidad en el acceso al empleo público que tienen los egresados universitarios	

2.1.1.	Datos estadísticos de oportunidades laborales en egresados universitarios	
		102
2.2.	Competencias laborales de los egresados universitarios	106
3.	Requisitos en las convocatorias de trabajo en el sector público	108
3.1.	Entidades públicas	109
3.1.1.	Experiencia laboral	111
3.1.2.	Acceso al empleo público desde la perspectiva de la Ley 28175	116
3.2.	No cómputo de las prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado como experiencia laboral, desde la perspectiva del Decreto Legislativo 1401-2018	120
	CAPÍTULO III	126
	DISCRIMINACIÓN A EGRESADOS UNIVERSITARIOS Y SU ANÁLISIS EN EL TEST DE IGUALDAD	126
1.	Discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios	127
1.1.	Discriminación directa	137
1.2.	Discriminación indirecta	139
2.	Test de igualdad	141
2.1.	Características para aplicar el test de igualdad	143
2.2.	Resoluciones del Tribunal Constitucional acerca del test de igualdad en el ámbito laboral	148

2.3. Aplicación del test de igualdad en la discriminación de acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado	156
III. MATERIALES Y MÉTODOS	162
1. Tipo de investigación	162
1.1. Según su aplicabilidad o propósitos	162
1.2. Según su naturaleza o profundidad	162
2. Métodos de investigación	164
2.1. Método científico	164
2.2. Método de investigación jurídica	166
2.3. Método de interpretación jurídica	167
3. Diseño de la investigación	168
4. Población muestral	168
5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	171
5.1. Técnica	171
5.2. Instrumentos	172
6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	175
7. Procedimientos para la recolección de datos	175
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	177
4. RESULTADOS DESCRIPTIVOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	177

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	205
5.1. CONCLUSIONES.....	205
5.2. RECOMENDACIONES.....	207
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y VIRTUALES	208
VII. ANEXOS.....	225

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1: Valores porcentuales- percepción de la no consideración de prácticas preprofesionales en las bases de las convocatorias como medidas desfavorables_____177
- Tabla 2: Valores porcentuales- percepción de las experiencias de trato diferenciado al postular a una convocatoria de trabajo_____182
- Tabla 3: Valores porcentuales- percepción como acto discriminatorio a la sola consideración de las prácticas preprofesionales desarrolladas en el SECIGRA y/o modalidades formativas como experiencia profesional_____185
- Tabla 4: Valores porcentuales de la percepción de las prácticas realizadas en el último año de estudios universitarios que deberían de considerarse como experiencia profesional_____191

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Nivel porcentual de percepción de la no consideración de prácticas preprofesionales en las bases de las convocatorias como medidas desfavorables_____177
- Figura 2: Nivel porcentual de percepción de las experiencias de trato diferenciado al postular a una convocatoria de trabajo_____182
- Figura 3: Nivel porcentual de percepción como acto discriminatorio a la sola consideración de las prácticas preprofesionales desarrolladas en el SECIGRA y/o modalidades formativas como experiencia profesional_____185
- Figura 4: Nivel porcentual de la percepción de las prácticas realizadas en el último año de estudios universitarios que deberían de considerarse como experiencia profesional_____191

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	226
Anexo 2: Formato de ficha de investigación	227
Anexo 3: Instrumentos	228
Anexo 3.1. Cuestionario	228
Anexo 3.2: Guía de entrevista	231
Anexo 4: Autorización de entrevista	233
Anexo 5: Registro fotográfico de entrevista	234
Anexo 6: Base de datos	235
Anexo 7: Propuesta normativa	240
Anexo 8: Capturas de pantalla de convocatorias de concursos públicos	249
Anexo 9: Mallas curriculares	253

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problemática

En los últimos tiempos, hemos podido observar que los egresados universitarios peruanos, se han visto limitados al momento de postular y conseguir un empleo, ello debido a la poca oferta laboral, y a los excesivos requisitos consignados en las bases de convocatorias que solicitan las entidades del Estado para lograr ocupar un puesto de trabajo.

Situación de las que no son ajenos países latinoamericanos y/o del mundo, tal es así que, en los diversos anuncios de trabajo del país ecuatoriano, al momento de incorporar nuevo personal, solicitan a los postulantes contar con una determinada experiencia profesional; experiencia que, en la mayoría de veces, los recientemente egresados universitarios peruanos no han podido adquirir, ya que, solo llevaron a cabo el desarrollo de prácticas preprofesionales y que por ello, se ven imposibilitados a conseguir el puesto de trabajo al que postulan.

Ante este hecho, es preciso mencionar que, tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como la Constitución Política del Perú, está establecida la protección de la persona ante cualquier tipo de discriminación, y que dicha situación debe proteger la discriminación que se viene dando en el caso de los egresados universitarios peruanos, que inciden en conseguir un puesto de trabajo.

Por lo que, echando un vistazo a las convocatorias laborales en el sector público, se puede observar que se solicitan requisitos que no guardan relación con la realidad

que viven los estudiantes de pregrado en las universidades del Perú. Toda vez que, el estudiante universitario, durante el último año de su carrera, realiza sus prácticas bajo la modalidad formativa, denominada prácticas preprofesionales; las mismas que no son consideradas como experiencia profesional como sí lo son las contempladas en el art. 09 del Decreto Legislativo N° 1401-2018, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público; el cual establece lo siguiente “Únicamente para efectos del acceso al sector público, se podrá validar el último año de prácticas preprofesionales desarrolladas en el marco de la presente norma, como experiencia profesional.”

Asimismo, como las contempladas en el art. 26 del Decreto Supremo N° 009-2014-JUS, Reglamento de la Ley del Servicio Civil de Graduandos, el cual establece lo siguiente “Sólo el año completo de SECIGRA DERECHO se reconoce como tiempo de servicio prestado al Estado. Se acredita con el certificado o la constancia expresa expedida por la Dirección. (...)”

Siendo ello así, mediante este reconocimiento, que solo se hace a los SECIGRISTAS y a aquellos estudiantes que realizan sus prácticas en el sector público; claramente, se evidencia la discriminación en el derecho de acceso al empleo, ya que, en comparación con los estudiantes que practicaron en entidades privadas, no podrán tener acceso a un puesto de trabajo en dichas entidades del Estado, sino hasta haber conseguido experiencia profesional de por lo menos 1 año o de haber realizado sus prácticas profesionales; generando así, trabas en el desarrollo profesional del egresado que quiere empezar a ejercer su carrera en el ámbito laboral.

Cabe mencionar que, a la fecha no existe una norma que regule a las prácticas preprofesionales realizadas en entidades privadas, como experiencia profesional.

Además, no toman en cuenta los conocimientos adquiridos, el trabajo, el esfuerzo y el tiempo empleado por los estudiantes; colocándolos en desventaja en el mundo laboral.

Adicional a ello, en las bases de las convocatorias para puestos de trabajo de las entidades del Estado, uno de los requisitos que consignan es, contar con experiencia profesional, pero que, asimismo, no se reconocerán las prácticas preprofesionales desarrolladas en el sector privado como experiencia; empero sí las del sector público.

A fin de ilustrar la problemática, podemos observar que en el caso de los estudiantes del último año de la carrera de Derecho; una minoría, realiza sus prácticas preprofesionales en el SECIGRA DERECHO; otros cuantos, en la modalidad formativa del sector público, mientras que, la gran mayoría de los estudiantes lo desarrolla en instituciones privadas. Sucede que, al finalizar su carrera universitaria, los egresados que realizaron sus prácticas preprofesionales en el SECIGRA DERECHO y/o en la modalidad formativa de servicios en el sector público, contarán con un año de experiencia profesional, según la norma citada anteriormente; mientras que, aquellos estudiantes que practicaron en entidades privadas, egresarán sin contar con experiencia profesional. Lo mismo ocurre con los egresados de las distintas carreras universitarias.

Una desventaja mayor se puede observar en los egresados de las diferentes carreras universitarias a nivel nacional; en las que no existe este tipo de programas

remunerados, ni mucho menos que puedan contar con experiencia profesional; lo que sí ocurre con la carrera de Derecho. Hecho que coloca en mayor desventaja a estos egresados, generándose una discriminación constante cada año en el acceso a un empleo en el sector público.

Ello se puede apreciar con la Resolución N° 002443-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, en la que una postulante para un concurso CAS, para contratar un Auxiliar Administrativo en el Ministerio del Ambiente; fue declarada como no apta, descalificándola así, de dicho proceso de selección.

La postulante solicitó una nueva revisión de su hoja de vida, toda vez que señalaba cumplir con la experiencia específica requerida para el puesto. Sin embargo, resolvieron en su contra, por tal motivo interpuso recurso de apelación, pero el Tribunal resolvió declarando INFUNDADA el recurso de apelación, confirmando así, el Pronunciamiento respecto a los resultados de evaluación curricular publicados por la entidad que realizó dicha convocatoria; en donde la Sala tuvo como fundamento que, pese a que los estudiantes que estuvieron bajo el programa formativo de servicios del SECIGRA, si se les considerara sus prácticas preprofesionales como experiencia profesional, y señalando que su certificado no especificaba las funciones que realizó la impugnante, y que las otras prácticas que había realizado, no contaban con sustento claro y preciso.

Podemos observar, también que en la Resolución N° 000138-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, se da otro caso de impugnación sobre el proceso de selección de personal, en el cual uno de los postulantes, no estuvo de acuerdo con la calificación de su currículum vitae, y tampoco conforme con la decisión, es por ello que la

postulante insistió en que se revisara el período de prácticas que había realizado, de manera que impugnó dicho pronunciamiento; sin embargo, los magistrados del Tribunal SERVIR, no le concedieron la razón, argumentando que la experiencia consignada, no era la requerida, debido a que la experiencia profesional se consideraba desde que se obtenía la condición de egresado o bachiller, no considerándose las prácticas que realizó durante su último año como estudiante universitaria.

Casos como estos, se han visto en reiteradas ocasiones, y es una realidad por la que atraviesan la gran mayoría de los egresados universitarios peruanos que no realizaron sus prácticas preprofesionales en el programa SECIGRA, ni en las modalidades formativas de servicios en el sector público, toda vez que al intentar postular a plazas de trabajo en entidades públicas, no se les reconoce sus prácticas preprofesionales como experiencia profesional, mientras que los que sí lo realizaron en dichos programas, se les considerará como experiencia profesional, generándose una discriminación en el acceso al trabajo.

1.1.1. Objeto de la investigación

El informe de tesis versó sobre la discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

1.1.2. Antecedentes y justificación

En la presente investigación, se ha considerado como antecedentes a los siguientes; los cuales nos sirvieron de apoyo al momento de contrastar los resultados.

En el ámbito internacional:

En España, tenemos a Paredes (2017) en su tesis para obtener el grado de Master Universitario Oficial en Derecho Constitucional, en su tesis titulada “La constitucionalidad de las medidas de acción afirmativa sustentadas en categorías prohibidas de discriminación”, concluyó que:

La discriminación directa, ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por una causa relacionada a los motivos prohibidos de discriminación –en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú se indican: “origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”-, asimismo, por actos u omisiones que en ese mismo contexto causen perjuicio por estos motivos prohibidos; y la discriminación indirecta se refiere a leyes, políticas y prácticas que aparentemente son neutrales pero generan un impacto desproporcionado en los derechos de las personas –no previsto o no tomado en cuenta-.

La discriminación sistemática está referida a aquella que periódicamente subsiste y está fuertemente arraigada en el comportamiento y organización de la sociedad, está identificada con la discriminación indirecta ya que es poco visible y cuestionada, además es muy difícil de superar por referirse a complejos problemas estructurales de asimetría jurídica subsistente. En este tipo de problema de discriminación, las acciones afirmativas resultan se el

instrumento idóneo para enfrentar y revertir graves problemas estructurales enraizados en la sociedad –discriminación, pobreza, exclusión social, violencia, etc. (Pp. 127-128).

En el país de Chile, tenemos la tesis de Piña (s.f.), para optar el título de ingeniero comercial, mención en administración, titulada “Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral”, concluyó que:

Por último, los programas de pasantías ofrecen un enorme potencial para la mejora de la relación entre la universidad y la comunidad empresarial.

Formación y otras asociaciones empresariales forjadas entre las universidades y los empleadores pueden servir como catalizador para la cosecha de profesionales más eficientes con un mejor desempeño. De hecho, los beneficios de las prácticas son muchas, y se puede concluir gracias al estudio realizado sumados las investigaciones ya hechas. Las pasantías son una oportunidad única para todos los agentes que finalmente crean el mercado laboral (p. 19).

Asimismo, tenemos del país de Costa Rica, a la tesis de Oliver y et al. (2015) en su artículo científico, titulado “Las prácticas profesionales y la formación laboral en la carrera sistema de información en salud”, concluyó que:

Las Prácticas Profesionales son actividades que el alumno debe realizar dentro del ámbito correspondiente a su carrera profesional con la finalidad de efectuar una asimilación en el mundo real de todo lo adquirido teóricamente en las clases.

Las Prácticas Profesionales son una exigencia imprescindible para que el profesional sea una persona preparada para llevar acabo correctamente y en el momento real, las actividades comprendidas en cualquier área de conocimiento correspondiente a una carrera universitaria determinada (p. 17).

Tenemos también la referencia del país de Ecuador, respecto al trabajo de investigación de Andrade (2013), para optar el grado de Magister en Gerencia y Educación Superior, titulada “Prácticas pre-profesionales para el desarrollo de competencias de los estudiantes de psicología educativa de la universidad laica Vicente Rocafuerte para la optimización de su formación y propuesta de un sistema alternativo”, concluyó que:

De la manera ejecutada, el 93% fueron estudiantes y el 7% entre los encuestados respondieron ser docentes de la carrera de Psicología Educativa, con lo que se conoce a los participantes en el estudio.

Sobre la ayuda de las prácticas pre-profesionales en la experiencia profesional, el 95% están totalmente de acuerdo de que esto es así y que beneficia en la adquisición de conocimientos en el ámbito laboral. El 5% está en desacuerdo de que las prácticas ayudan a la experiencia profesional de una persona (p. 105).

En el ámbito nacional:

Sánchez (2020) en su tesis para obtener el título de abogado, titulada “Trabajando en el CIS- vínculos entre el ejercicio del derecho al acceso al empleo

y el reconocimiento legal de la identidad de género para el colectivo trans”, concluyó que:

El derecho al acceso al empleo se encuentra contenido en el derecho al trabajo. Este derecho está reconocido desde diferentes ámbitos de protección y se considera un derecho interdependiente en la medida que permite acceder a otros derechos, como es el caso del derecho a la salud, a la vivienda entre otros. Es un derecho que permite el desarrollo de la autonomía económica y está estrechamente vinculado con el desarrollo personal y la calidad de vida. Se reconoce además como un derecho que resulta fundamental para el desarrollo de un país.

Como parte de los principios de protección de las relaciones laborales se encuentra el de la igualdad de oportunidades, el cual se materializa como el límite a la libertad de contratación de los empleadores en la medida que está libre contratación no puede obedecer a motivos discriminatorios. Por tal motivo, la normativa que promueve el respeto de este principio resulta insuficiente, siendo necesaria una reforma legislativa que considere las particularidades de la identidad de género y de cómo se manifiesta la discriminación en su caso (p. 192).

Gonzales (2019) en su tesis para obtener el grado académico de Doctor en Derecho, titulada “Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona”, concluyó que:

Las políticas legislativas reales de inserción laboral e inclusión social beneficiaran significativamente a los jóvenes en el acceso al mercado laboral, acorde con el principio de primacía de la realidad. Se debe tener en cuenta la realidad nacional, los estudios actualizados del desempleo tanto de las organizaciones internacionales como las nacionales, se tiene que dar leyes acorde con nuestra verdadera vivencia laboral (Pp. 109-110).

Cruz (2018), en su tesis para obtener el grado académico de Magister en Derecho Constitucional, en su tesis titulada “Factores jurídico laborales que condicionan la discriminación en la contratación de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca, Provincia De San Román, Región Puno. 2008”, concluyó que:

Las normas jurídico laborales que regulan la convocatoria y selección de personal tienden a reducir los sistemas de protección laboral, favoreciendo y haciendo que la población trabajadora sea más vulnerable a la discriminación, cuyas víctimas no denuncian los casos y por lo tanto no logran gozar de una reparación vía judicial; así mismo el derecho consuetudinario utilizado para reglamentar y resolver los conflictos, por su insuficiencia refuerza la discriminación laboral.

Si bien el Perú ha ratificado diversos convenios internacionales y cuenta con leyes nacionales que prohíben la discriminación, además de haber decretado leyes que promueven la igualdad de oportunidades, la discriminación laboral persiste y se refleja en las prácticas discriminatorias por parte de los

empleadores son evidentes en los procesos de convocatoria y selección de personal en las entidades privadas del distrito de Juliaca (Pp. 62-65).

En el ámbito local:

Centurión (2015), en su tesis para optar el grado académico de doctor en administración, en su tesis titulada “Incidencia de las prácticas pre profesionales en el desempeño laboral del licenciado en administración egresado de la Universidad Uladech Católica-Chimbote. 2013”, concluyó que:

Los estudiantes de Prácticas Pre Profesionales muestran tener un nivel de conocimiento y habilidades alto y una actitud buena durante su estancia en las prácticas pre profesionales. (Tablas N° 01, 02 y 03).

Las prácticas pre profesionales dentro del proceso de formación profesional tienen una incidencia directa y favorable en el desempeño laboral de egresados de la Escuela Administración. ULADECH- Católica Chimbote (p. 63).

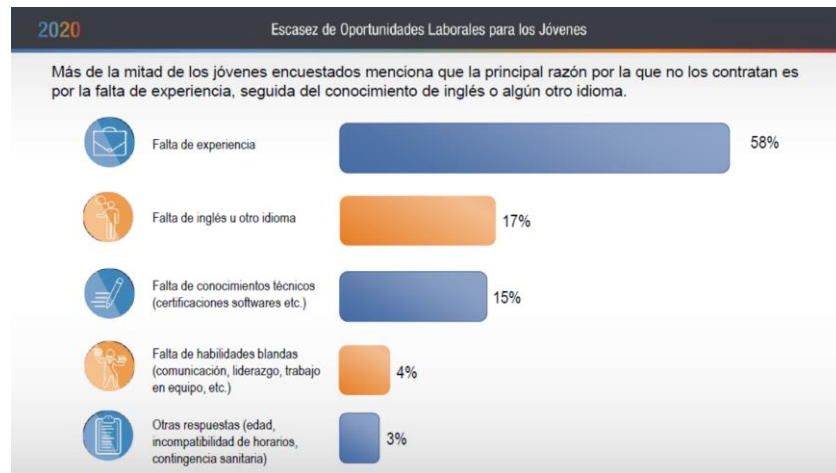
La presente investigación se justifica:

En el ámbito doctrinario, porque actualmente no existen investigaciones previas específicas sobre el tema in situ; por esta razón, buscamos que sirva de aporte, para aquellos doctrinarios, legisladores, académicos y comunidad en general sobre las razones por las que se genera la discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios.

Además, conforme a los resultados que se obtengan en este trabajo, podremos establecer las causas que podrán ayuda a futuras investigaciones sobre el presente tema.

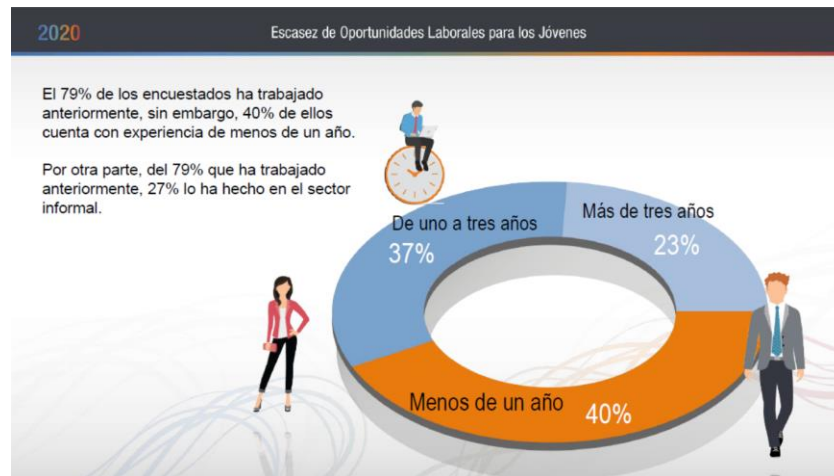
Por otro lado, en el ámbito social, dimos a conocer una preocupación latente y, al mismo tiempo, buscamos determinar la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado.

Ello se contrasta con los datos estadísticos de la empresa ManpowerGroup del año 2020, el cual se muestra a continuación:



De acuerdo a las estadísticas obtenidas a nivel Latinoamérica, se refleja que en un 58%, el factor principal por el que los egresados universitarios no son contratados es por la falta de experiencia, mientras que un 3% se debe a otros factores como edad u horarios.

Asimismo, como otro sustento que justificó la presente investigación, tenemos al siguiente gráfico estadístico elaborado por la empresa ManpowerGroup (2020):



Se observa que, el 40% de los encuestados indica que tiene menos de un año de experiencia, mientras que solo el 23% de la muestra cuenta con más de tres años de experiencia.

Dicha información revela la preocupación que existe en cuanto al acceso al empleo público de los egresados universitarios que solo cuentan con prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado, ya que, estas prácticas no son consideradas como experiencia profesional.

Por último, en el ámbito legal, porque servirá para futuras creaciones de normas que buscan regular el trato igualitario y eliminar todo tipo de discriminación, en especial para los egresados universitarios peruanos que postulan a convocatorias con el fin de obtener un empleo en el sector público; ya que, en la actualidad, estos jóvenes se ven discriminados por el hecho de que no se les considera las prácticas preprofesionales como experiencia profesional, a diferencia de aquellos que sí realizaron sus prácticas preprofesionales en modalidades formativas del Estado y/o en el programa SECIGRA.

1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- a) Determinar la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la existencia de la discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.
- b) Identificar mediante el test de igualdad según el Tribunal Constitucional, la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.
- c) Proponer una norma que compute de manera uniforme a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector público y privado como experiencia profesional de los egresados universitarios peruanos; que ordene a todas las entidades públicas que en las bases de sus convocatorias consideren a dichas

prácticas como experiencia profesional y, que se elimine el art. 9 del Decreto Legislativo 1401, a fin de evitar la discriminación en el acceso al empleo.

1.4. Formulación de la hipótesis

La razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que hicieron sus prácticas preprofesionales en el sector privado es por la aplicación del art. 9 del Decreto Legislativo 1401, el cual no considera a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado como experiencia profesional.

1.5. Variables

Variable independiente: Prácticas preprofesionales en el sector privado

Variable dependiente: Discriminación en el acceso al empleo público.

1.6. Estructura del trabajo

La estructura del presente trabajo se da de la siguiente manera:

En la primera parte de nuestro trabajo, desarrollamos un panorama general del derecho laboral en el Perú y su reconocimiento en la Constitución, así como en normas internacionales que regulan el ámbito laboral.

En el segundo capítulo, abordamos el tema del acceso al empleo a egresados universitarios peruanos, incluyendo datos estadísticos sobre su inserción y realidad

laboral, modalidades formativas, y también los requisitos que solicitan las entidades estatales en sus convocatorias de trabajo.

Finalmente, en el tercer capítulo, identificaremos mediante la aplicación del test de igualdad, las razones por las que existe discriminación en el acceso al empleo a los egresados universitarios peruanos y someteremos a análisis el artículo nueve del Decreto Legislativo N° 1401.

1.7. Breve referencia de los métodos empleados, del tipo de investigación, y el diseño de investigación

La bibliografía empleada se recolectó de libros en formato digital de universidades como Universidad César Vallejo, Universidad Nacional de Trujillo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Nacional Federico Villareal, asimismo, se recolectó información de páginas online de entidades gubernamentales nacionales como internacionales.

II. MARCO TEÓRICO, CASUÍSTICA Y LEGISLACIÓN

CAPÍTULO I

**EL DERECHO LABORAL EN EL
PERÚ**

1. El derecho laboral en el ámbito internacional

El derecho del trabajo es considerado parte del derecho civil; es un área relativamente nueva, dado que, ni siquiera llega a los 200 años de antigüedad, por ello, y a fin de comprender a esta rama del derecho, es necesario conocer los principios que inspiran el ordenamiento civil.

Existieron en varias manifestaciones respecto a la organización de la producción y el trabajo, las mismas que partieron de ideologías jurídico-políticas, así como el derecho civil, los mismos que ayudan a mejorar las relaciones sociales (Neves, s/f).

De manera más amplia, podemos darnos cuenta de que el derecho laboral, siempre ha existido en la humanidad; es decir, ha ido de la mano con las actividades que realizaban nuestros antepasados, consolidándose posteriormente con las diferentes legislaciones que aparecieron a nivel mundial.

A fin de comprender la manera en cómo ha evolucionado y la forma de insertarse en el campo jurídico, es así que, los leídos en la materia realizaron una serie de procedimientos para poder entender el desarrollo del derecho laboral a nivel internacional, el cual se inició con la esclavitud, seguido por la servidumbre, posteriormente los colonos y artesanos; con el tiempo la creación de corporaciones, hasta llegar a la revolución francesa y finalmente a la revolución industrial (Nava, 2019).

La lucha de las clases oprimidas respecto a una baja calidad en el trabajo, hicieron que, con diversas revoluciones, se les fueran otorgando diversos beneficios que en la

actualidad se vienen perdurando, debido a que el trabajo dignifica al hombre, y su protección merece ser tratada como un derecho.

Para estudiar el derecho internacional respecto al derecho laboral, resulta importante conocer el origen de algunos aspectos del derecho internacional, tales como su origen y la forma en cómo resolver los conflictos de diferentes índoles; es así que, las relaciones sociales generaron comunidades más activas y desarrolladas. Por tal razón, se considera al *ius gens*, uno de los precedentes del derecho internacional (Ostau, 2015).

Ahora, tenemos la narrativa de Boza (2014) sobre la forma en cómo se originó el derecho al trabajo, el cual lo señala de la siguiente manera:

Este concepto de trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo, por el cual el sujeto que realiza la actividad tenía exactamente la misma condición jurídica correspondiente a un objeto, del cual su dueño era propietario. Dicha forma de aprovechamiento del trabajo humano era la más común en las civilizaciones de la antigüedad, constituyéndose como el principal motor de sus economías.

Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo **por cuenta ajena**, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales – siempre desde la lógica del Derecho Civil- por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos VI y V antes de a.C., la población de Roma experimentó

un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible (Pp. 14-15).

Teniendo como punto de partida el Derecho romano, y como base de las legislaciones actuales, desde la génesis de esta rama del derecho, se enfatizó sobre las formas en que se ofertaban servicios, y el valor que se le daba al trabajador de aquel entonces, ya que como bien lo señala el autor, pese a la existencia de esclavos, había bastante oferta laboral, la cual no lograba ser cubierta por la misma.

Posteriormente a ello, y con la consolidación de la Organización Internacional del Trabajo, la misma que es una fuente protectora de derechos fundamentales relativos al trabajo. Fue así que el 18 de junio de 1998, en una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, entre todos los miembros se comprometieron a respetar, promover y realizar la libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, eliminación del trabajo infantil y **eliminación de discriminación respecto del empleo y ocupación** (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

El derecho laboral en el ámbito internacional, tal como se menciona, respecto a su evolución, tenemos como referente principal y actual a la fuente internacional del derecho laboral, a los principios establecidos en los convenios de la OIT; tales convenios buscan lograr un amparo para un trabajo digno y justo, en la que no exista ningún tipo de discriminación a los derechos laborales de cada país que sea parte o no del mismo.

En palabras del autor mexicano Sánchez y Dávalos (2003), quienes refieren, que:

Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que presta un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino (p. 39).

Como vemos, al hablar de derecho del trabajo, resulta necesario hacer mención a la dignidad y libertad del hombre; dentro del cual, es imprescindible la intervención estatal, a fin de corregir atentados contra estos derechos fundamentales. Ya que, sino respetamos las normas del derecho laboral, estaríamos menoscabando la integridad de la persona e impediríamos su libre realización en la vida, dado que; el trabajo dignifica al hombre.

Asimismo, Canessa (2012), señala que:

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de 1966 se produce un cambio cualitativo en el Derecho Internacional, un grupo de derechos laborales son incluidos dentro del selecto listado de derechos humanos. Esto se explica porque desde el principio, los derechos laborales formaron parte en la conformación de Derechos Humanos en el Derecho Internacional. La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), la redacción de las primeras normas internacionales de trabajo –convenios y recomendaciones-, el establecimiento de los procedimientos de control de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944) tuvieron una gran influencia en la redacción de la Declaración Universal (p. 116).

Con estos cambios, que se dieron a nivel internacional, se empezó a tomar al derecho laboral como un derecho fundamental, teniendo mayor realce y protección, dentro de los cuales surgió los derechos a un trabajo digno, la protección laboral frente al despido, la no discriminación en sus 2 variantes (antes de pertenecer al centro laboral y dentro del mismo), derechos colectivos, derecho a los beneficios sociales, derechos sindicales, entre otros.

Por su parte, Wolfgang (como se citó en Ostau, 2015), refiere que:

El derecho del trabajo tiene como objeto principal varias funciones: a) la función pacificadora; b) la función protectora, vinculada al control del mercado del trabajo para poder establecer que el trabajo humano no puede ser considerado una mercancía y, por lo tanto, es deber del Estado establecer el proteccionismo del trabajo; y c) la función de pacificación de la conflictividad social laboral (p.101).

Cuando nos referimos a la función pacificadora y a la de pacificación de la conflictividad social laboral, señalada en el párrafo anterior, hacemos alusión a una búsqueda de solución de conflictos o controversias que puedan ocurrir entre los empleadores y trabajadores con el fin de evitar alteraciones sociales; y, en cuanto a la función protectora, decimos que se caracteriza por defender y resguardar los derechos laborales de los trabajadores, desde una perspectiva que les permita ser tratados como seres humanos y no como instrumentos.

1.1. Derecho laboral en la Declaración Universal de Derechos Humanos

En palabras de Ostau (2015), refiere que:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por las Naciones Unidas, reafirmó su fe en los derechos fundamentales del hombre, la dignidad, el valor de la persona humana, la igualdad de los derechos de los hombres, así como en elevar un nivel de vida más equitativo y amplio dentro de un concepto de libertad (p. 51).

Tal como lo señala el autor, esta Declaración resalta el valor de la persona humana, por su condición de tal. Asimismo, precisa que todos somos iguales y merecemos una vida digna; lo que implica que estos derechos, deben ser protegidos y reconocidos mediante mecanismos Internacionales y Nacionales.

La forma en la que se incluyó al derecho del trabajo en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se originó a través de la presencia de la Federación Americana del Trabajo y de representantes obreros, quienes colaboraron en la redacción e inclusión del derecho de toda persona al trabajo, y a formar parte de un sindicato y todo lo que contempla dicho artículo (Naciones Unidas, 2018).

Se menciona también, a través de las noticias de las Naciones Unidas (2018) que:

Desgraciadamente, el mundo está **retrocediendo en muchos aspectos, y no progresando**, en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores. La Confederación Internacional de Sindicatos (SIS)

promueve y defiende los derechos de los trabajadores. En su Índice Global de Derechos del 2018, asegura que de cada vez más países están reportando la protección laboral y persiguiendo a los defensores de los derechos de los trabajadores en un esfuerzo por socavar a los sindicatos y crear un clima de intimidación entre trabajadores y sindicatos (Párr. 10).

Este retroceso del cual se hace referencia, es en base a la baja calidad de ingresos que perciben las compañías, y más aún, teniendo en cuenta la pandemia causada por el COVID-19, que persiste hasta la actualidad, la calidad y cantidad de puestos de trabajo se han visto disminuidos; por lo que encontrar un trabajo con las condiciones mínimas de protección tanto laboral, económico y salubre se vuelto casi un imposible, y más aún en países en subdesarrollo.

Pese a ello, a lo largo de la historia han existido diversos colectivos en la lucha a favor del reconocimiento de los derechos laborales y su protección; colectivos que empezaron con la lucha sindical de Chicago, la revuelta de Haymarket en Estados Unidos, el movimiento solidaridad en Polonia, el sindicato de obreros metalúrgicos en Brasil; con los que pudieron existir diversos avances en el reconocimiento de derechos laborales, y que incluso, posteriormente fueron plasmados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los cuales persisten en la actualidad.

Al obtener información de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016), podemos extraer, que:

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial.

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

- 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública:
- 2) derecho a tener un trabajo, que implique obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
- 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas (p. 7).

Tal como lo citado anteriormente, compartimos la idea de que el derecho al trabajo debe ser libre, digno, de fácil acceso y justo, ello debido a que, como consecuencia del acceso al mismo, podemos proteger diversos derechos adheridos al fomento de la realización del ser humano.

Dichas características son las que protegerán a las personas contra posibles actos de discriminación en el acceso al empleo y de esa manera no incurrir en casos como el de los egresados universitarios, que al terminar su carrera, buscan acceder a un puesto de trabajo, el cual en muchas ocasiones y por ley, les requieren contar con un determinado tiempo de experiencia profesional, el cual al ser inexpertos, se ven limitados a poder concursar en los diversos procesos de selección de personal para un puesto de trabajo.

Dichos egresados, se encontrarán en situación de desventaja frente a quienes realizaron prácticas pre profesionales en programas formativos del Estado, dado que mediante el Decreto Legislativo 1401, ampara a aquellos egresados, que al finalizar sus prácticas puedan obtener un año de experiencia profesional.

Asimismo, rescatamos la importancia de las constituciones de Weimar y mexicana, dado a que, fueron los pilares para impulsar los derechos en el aspecto laboral, y su fomento. Si ello, no se hubiera dado, otra sería la forma de vida de los trabajadores y su acceso a un puesto de trabajo.

Por otro lado, recopilamos información de la Organización Internacional del Trabajo (2009), misma que señala:

El trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. El trabajo es esencial para el bienestar de la gente.

Además de lo que representa para las personas en lo particular, el trabajo es importante también para la sociedad en su conjunto pues abre la puerta al progreso social y económico.

El trabajo es tan importante en la vida de las personas que por eso en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se habla de él (p. 5).

Al ser el trabajo una forma que dignifica al hombre, y la cual está reconocida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, conlleva a

que no se pueda generar algún tipo de discriminación a la hora de postular y/o acceder a un puesto de trabajo.

1.2.Derecho laboral en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En este acápite, tratamos al derecho laboral desde la perspectiva que se toma en cuenta en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dado a que, este Pacto a nivel internacional, fue adoptado el 16 de diciembre de 1966.

Y, en marzo de 1978, durante el gobierno militar de Morales Bermúdez, se aprobó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Perú; razón por la cual tuvo trascendencia en la Constitución de 1979, sin embargo, en el año 1988 fue suscrito, y ratificado en 1995, teniendo incidencia posteriormente en la redacción de la Constitución Política de 1993.

Asimismo, en el artículo 6 de este Pacto, se establece el reconocimiento de los derechos que a continuación se detallan:

1. Los Estados Partes en el Presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el Presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la

orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Con la intención de comprender este artículo, expresamos que, aquí se toma en cuenta a la oportunidad de toda persona que pueda lograr sus metas y desarrollo personal mediante el acceso a un empleo digno, que le permita solventar sus necesidades básicas, adquirir experiencia profesional, y al mismo tiempo te permita disfrutar de tu trabajo, con el cual puedas lograr tus aspiraciones y así superarte.

Además, los Estados están en la obligación de crear normas, modificarlas y/o derogarlas cada vez que se vean afectados los ciudadanos respecto a sus derechos laborales (COPREDEH, 2011, p. 21).

En el segundo párrafo del artículo 6, se habla de la protección del derecho de las personas a tener un trabajo, en donde el Estado fomente programas orientados a la continua preparación de los profesionales, mediante una educación de calidad, que vaya acorde al mercado laboral y aunado con los continuos avances de la tecnología y sociedad; brindando espacios donde puedan adquirir experiencia profesional en aras de crecer profesionalmente.

Ya que el fin del Estado es brindar protección y salvaguardar la integridad de los ciudadanos en todos sus aspectos, siendo uno de ellos precisamente el trabajo,

toda vez que es el conducto que permitirá al ser humano mejorar sus condiciones de vida.

Tomando en cuenta que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, (2012), refiere que:

Los derechos económicos, sociales y culturales se consideran derechos de igualdad material por medio de los cuales se pretende alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y el máximo nivel posible de vida digna (...)

Establece-conforme a los principios de la Carta de la ONU- que la libertad, la justicia y la paz, tienen como base el reconocimiento de la dignidad de todos los seres humanos y de sus derechos inalienables, es decir, de sus derechos humanos (Pp. 6-8).

Consideramos que la Organización de las Naciones Unidas hizo bien en fomentar que se establezca un Pacto, es decir, que existan instrumentos internacionales con la finalidad de velar por los derechos no incluidos en el Pacto de derechos Civiles y Políticos, tal es así que en el año de 1966 se pudo poner sobre el tablero la protección de derechos vinculados a la sociedad, a una vida digna, a un trabajo con las condiciones indispensables para elevar su desarrollo y temas en materia cultural.

Dicha protección que se estableció, se reconoce como derechos vinculantes, es decir, su cumplimiento es obligatorio por los Estados parte, por ello que como

lo señalamos anteriormente, nuestra Constitución Política en la actualidad incluye este tipo de protección.

Tomando en cuenta lo señalado por García (2015) quien refiere que:

Como una de las dimensiones de la ciudadanía, estos derechos determinan la pertenencia de los individuos a la comunidad política y a la sociedad, ya que se entiende que la ciudadanía no solo se logra con la igualdad ante la ley, el derecho a la propiedad o la libertad de expresión (ciudadanía civil); ni solo con el derecho a elegir y ser elegido (ciudadanía política); sino con la satisfacción de las necesidades con el fin de asegurar el desarrollo humano. De esta manera, es imposible hablar de los DESC sin atender la evolución del concepto de ciudadanía hacia la llamada ciudadanía social (p.8).

Tanto los derechos económicos, sociales y culturales, están estrechamente vinculados con los derechos políticos y civiles, entendiéndose ello que, para poder proteger ambos derechos. Tiene como finalidad la igualdad de cada uno de los ciudadanos dentro de la comunidad.

1.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo respecto al derecho laboral

Es menester conocer el origen de esta importante Organización Internacional; por ello, según el autor Maul (2019), sostiene que:

Las raíces de la Organización se remontan a la encrucijada de las aspiraciones (sociales) liberales y socialistas del siglo XIX. Al igual que la Sociedad de Naciones, el otro gran experimento de la gobernanza internacional que surgió de las cenizas de la Primera Guerra Mundial, la OIT fue la expresión suprema de las tradiciones liberales del pensamiento y la acción internacionalistas. Al mismo tiempo, incorporó los objetivos centrales de la Segunda Internacional (Socialista) (1889-1916) y del movimiento sindical internacional, que fue un motor importante-si no el más importante- de la fundación de la OIT (Pp. 4-5).

La OIT nace a partir de la Primera Guerra Mundial, debido a la necesidad de hacer prevalecer los derechos del ser humano, dicha protección se desprende de los objetivos específicos planteados dentro de la Organización, con el fin de hacer frente a posibles conflictos, ya sean existentes o los que podrían surgir en el futuro.

Este tipo de Organización tiene como parte de su finalidad la implementación de políticas internacionales, para uniformizar la protección de derechos laborales, así como para hacerle frente a las condiciones precarias de trabajo del ser humano, y desterrar las formas de esclavitud.

Respecto a los antecedentes de la OIT, se habla de que surgió como hija de la guerra, dado que luego del conflicto bélico finalizado en 1918, se tuvo como resultado grandes pérdidas humanas y económicas que afectaron el desarrollo social, político y económico de los países que fueron partícipes del conflicto. Por tal motivo, un año más tarde, es que aparecen diversos pactos que buscaban crear

un ordenamiento que permita encaminar la protección de derechos laborales de los trabajadores en una sociedad que empezaba a industrializarse a través del modelo capitalista (Maul, 2019).

A detalle, la OIT es un organismo que en un primer momento afloró en la Sociedad de las Naciones, pero con en cambio a un nuevo orden, como lo es la ONU, es que fue incluida la OIT como parte de un organismo del mismo.

Teniendo como objetivos a la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y por último la mejora de las condiciones laborales en el mundo.

Asimismo, en lo que respecta a los convenios existentes en la OIT, existen nueve Convenios fundamentales, cinco Convenios de gobernanza, 190 Convenios técnicos y seis protocolos. De los cuales el Perú ha ratificado 76 convenios (ocho fundamentales, tres de gobernanza y 65 técnicos) y un protocolo.

Teniendo en consideración lo señalado, dentro de lo que significa exclusivamente en la protección de la no discriminación en el acceso al empleo, tema que se trata en el presente trabajo de investigación, es que consideramos de suma relevancia a los Convenios C111, C 122, C 88.

Por lo que detallaremos a continuación sobre cada convenio y su importancia.

El Convenio N° 111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), en su artículo 1 señala que:

1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. a los efectos de este Convenio, los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Respecto al artículo 2, se señala lo siguiente:

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Finalmente, en el artículo 3, señala lo siguiente:

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos orientados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esta política;
- (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esta política;
- (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleados sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esta política y los resultados obtenidos.

Respecto a este Convenio, resulta de suma importancia entender la protección que se tiene la igualdad de trato en el acceso al empleo y rechazando toda forma de discriminación, toda vez que esta constituye una vulneración de los derechos de la persona, teniéndose en cuenta que el Estado deberá velar por fomentar políticas que promuevan la competencia en base a una igualdad de oportunidades,

en el que todos puedan tener la posibilidad de pasar un proceso de selección de personal sin ser discriminados.

En atención a lo que establece este Convenio, del cual el Perú ha ratificado, es que el mismo debe tener vigente en el ordenamiento peruano, una legislación que evite cualquier tipo de norma discriminatoria en el acceso al empleo. Y que, además, dichos logros en cuanto a la protección y eliminación de norma vulnerativa, deben ser comunicadas a la OIT mediante un informe.

Agregando a este contenido, tenemos a Beaudonnet (2009), quien manifiesta que:

El Convenio núm. 111 es el instrumento de la OIT más completo en el campo de la discriminación y su objetivo es la eliminación de la discriminación con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo ilícito reconocido a nivel nacional (p. 152).

Tal como lo menciona Beaudonnet, para nosotras también, resulta de gran trascendencia este convenio porque es la herramienta que se encuentra estrechamente relacionada con temas que buscan eliminar todo tipo de discriminación en relación al acceso a un empleo.

El Convenio C 122-Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) también es de relevancia para el presente trabajo de investigación, puesto que en su artículo 1 regula que:

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

(a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

(b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;

(c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Tal y como lo establece este artículo; nos dice que existe una necesidad imperante por buscar que al ciudadano se le brinde las mejores condiciones de vida a fin de su desarrollo pleno, todo esto con el fin de lograr el desarrollo socioeconómico de un determinado país permitiendo mejorar las relaciones sociales y la calidad de vida.

Asimismo, es importante resaltar, que cada país adscrito al presente Convenio, deberá de fomentar políticas que generen empleo, ya que mientras más se promueva el empleo, más personas podrán acceder a ello y así lograr cumplir con lo señalado en el párrafo anterior.

El trabajo dignifica al hombre como bien es sabido, y, por ende, mientras exista variedad de empleo para todas las profesiones tanto técnica o universitaria, los ciudadanos podrán escoger un empleo digno, en el cual se sientan a gusto de trabajar.

Lamentablemente, no siempre ello se desarrolla en la realidad, y no solo puede deberse a la desidia de quien se encuentre en el Poder Legislativo como Ejecutivo, sino que existen factores como los problemas sociales, políticos, económicos, las recesiones mundiales, las enfermedades pandémicas, etc.

En lo que respecta al **Convenio C088-Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)**, en el artículo 1, se expresa que:

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo por el cual esté en vigor el presente Convenio deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo.

2. La función esencial del servicio de empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

En cuanto al artículo 6, tenemos que:

El servicio del empleo deberá estar organizado de suerte que garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores, y a estos efectos deberá:

(a) ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y más especialmente deberá, de conformidad con las reglas formuladas de acuerdo con un plan nacional:

(i) llevar un registro de las personas que soliciten empleo; tomar nota de sus aptitudes profesionales, de su experiencia y de sus deseos; interrogarlas a los efectos de su empleo; evaluar, si fuera necesario, sus aptitudes físicas y profesionales, y ayudarlas a obtener, cuando fuere oportuno, los medios necesarios para su orientación o readaptación profesionales;

(ii) obtener de los empleadores una información detallada de los empleos vacantes que hayan notificado al servicio, y de las condiciones que deban cumplir los trabajadores solicitados para ocupar esos empleos;

(iii) dirigir hacia los empleos vacantes a los candidatos que posean las aptitudes profesionales y físicas exigidas;

(iv) organizar la compensación de las ofertas y demandas de empleo de una oficina con otra, cuando la oficina consultada en primer lugar no pueda colocar convenientemente a los candidatos o cubrir adecuadamente las vacantes, o cuando otras circunstancias lo justifiquen;

(b) tomar las medidas pertinentes para:

(i) facilitar la movilidad profesional, a fin de ajustar la oferta de la mano de obra a las posibilidades de empleo en las diversas profesiones;

(ii) facilitar la movilidad geográfica de la mano de obra, a fin de ayudar a que los trabajadores se trasladen a las regiones que ofrezcan posibilidades de obtener un empleo conveniente;

(iii) facilitar los traslados temporales de trabajadores de una región a otra, a fin de atenuar el desequilibrio local y momentáneo entre la oferta y la demanda de mano de obra;

(iv) facilitar cualquier traslado de trabajadores, de un país a otro, que haya sido convenido por los gobiernos interesados;

(c) recoger y analizar, en colaboración, si fuere oportuno, con otras autoridades, y con los empleadores y sindicatos, toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo y su probable evolución tanto en lo que se refiere al país en general como respecto a las diferentes industrias, profesiones o regiones, y poner sistemática y rápidamente dicha información a disposición de las autoridades públicas, de las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores y del público en general;

(d) colaborar en la administración del seguro y de la asistencia de desempleo y en la aplicación de otras medidas destinadas a ayudar a los desempleados;

(e) ayudar, siempre que fuere necesario, a otros organismos públicos o privados en la elaboración de planes sociales y económicos que puedan influir de modo favorable en la situación del empleo.

El presente Convenio ratificado por el Perú, promueve un programa nacional con la finalidad y mediante las instituciones de Estado, brindar una orientación y promoción del empleo a los ciudadanos que quieran conseguir un empleo. Buscándose a su vez y como consecuente, que los empleadores consigan personal capacitado y enmarcado a su oferta laboral, siendo así una doble protección y fomento del empleo, ya que, por un lado, se promueve que los ciudadanos tengan la facilidad de acercarse a un puesto de trabajo con las condiciones dignas y, por otro lado, que los empleadores no hagan mucho desgaste por conseguir personal idóneo.

Este Convenio también ampara a las diferentes personas que se encuentren en búsqueda de algún puesto de trabajo, sin importar la región a la que pertenezca y para el cual postula; es decir, las oportunidades laborales deben ser desconcentradas en todo el país con el objetivo de brindar un trato igualitario a todos aquellos que aún no cuentan con un empleo.

2. El derecho laboral en el ámbito Nacional

2.1. Evolución del derecho laboral en el Perú

A lo largo del tiempo, nuestro país no ha sido ajeno a los cambios e implementaciones en materia laboral, por lo que es importante abordar en este punto, el tema de la evolución del derecho laboral, con la finalidad de comprender, posteriormente, cómo es que estos cambios nos pueden servir para sustentar el presente proyecto de investigación.

Por ello, hemos tomado a bien citar algunos autores que nos hablen respecto a este punto, ya que, para llegar a las normas vigentes que hoy regulan el derecho laboral en el Perú, primero, se han tenido que ceñir a parámetros, normas, Convenios y estatutos internacionales, que sirvieron de antecedentes para luego enfocarse y ajustarlo a nuestra realidad. “Aun cuando se ha considerado que en el Perú la Constitución de 1920 inició tímidamente la constitucionalización del derecho del trabajo” (Blanca, 1982, p. 10).

Es menester tomar la cita de Toyama (2005), quien explica mejor el panorama de la evolución del derecho laboral, de la siguiente manera:

A través de las Constituciones peruanas se puede apreciar un desarrollo y evolución de las instituciones del Derecho Laboral, así como las diversas ideologías que imperaron en cada coyuntura y los factores políticos, sociales y económicos que intervinieron al momento del debate constituyente. Así, el tema del “trabajo” puede ser utilizado para atender ciertas demandas sociales o “manejar” las presiones sociales –como ocurrió con la Constitución de 1933- , incorporar derechos lógicos o genéricos –como la Constitución de 1979- o un medio para acceder a la ciudadanía – como sucedió con las Constituciones del siglo XIX- (Pp. 10-11).

Siguiendo con la evolución histórica del derecho laboral peruano, es pertinente agregar este párrafo con información valiosa, por lo que Boza (2014), reseña que:

Al igual de como había ocurrido en Europa del siglo XVIII, en la joven República del Perú del siglo XIX empezó a experimentar una serie de conflictos reivindicativos, en los cuales los trabajadores exigían mejoras en las condiciones donde prestaban servicios. En aquel entonces, el trabajo obrero se encontraba regulado principalmente en el artículo 540 del Código Civil de 1852, cuya regulación sobre el contrato de locación de servicios era aplicada para regular el servicio prestado por los trabajadores (...).

Dichas normas de cobertura fragmentaria no encontraron un sustento constitucional sino hasta la entrada en vigencia de la Constitución de 1920. Aquella Constitución de corte liberal, fue la primera en la historia del Perú en contener disposiciones laborales, aunque se limitó a delegar a la legislación el desarrollo de ciertos derechos como: (i) La seguridad, salud e higiene en el trabajo; (ii) las jornadas de trabajo; y (iii) las remuneraciones. Por lo demás, es llamativo su tratamiento de los conflictos entre empleadores y trabajadores – a los que denomina en forma impersonal “capital” y “trabajo” – al imponer el arbitraje obligatorio (p. 24).

En lo que respecta a la normativa laboral en el Perú, las regulaciones que se desarrollaron fueron promovidas debido a presiones sociales y también al populismo, y como una de las formas de ganar votos, y a su vez, por los Convenios internacionales ratificados, de las cuales, el Perú debía incluir una serie de normas que regulen el derecho al trabajo en nuestra Constitución.

En palabras de Landa (2014), quien señala que:

Si bien existió otra tenue constitucionalización de los derechos laborales con la Carta Magna de 1933, es recién con la Constitución de 1979 que Perú adopta el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho (...), pues dicho texto constitucional definió al Perú como una República democrática y social, independiente y soberana basada en el trabajo (p. 224).

Siguiendo con la evolución del derecho laboral en nuestro país, tenemos a bien hacer una breve mención a la actual Constitución que recoge los derechos del trabajador.

Otro autor que nos habla sobre la evolución de las constituciones peruanas en lo que respecta al derecho laboral es Vidal (2009), quien manifiesta que:

2. La Constitución de 1920 tiene las primeras novedades sobre los derechos laborales, influenciada por los movimientos sociales de la época, y de alguna manera (aunque tímidamente) por las Constituciones sociales promulgadas en el mundo, entre las que destacan la Constitución de Querétaro y la de Weimar.

3. La Constitución de 1933 tiene un desarrollo importante del tema laboral, influenciado en un grado mucho mayor que su antecesora por los movimientos sociales mundiales, pero además por la situación de violencia que se vivió en el país durante el gobierno de Sánchez Cerro.

4. La Constitución de 1979 es la de contenido más amplio en materia laboral. A la influencia de las Constituciones sociales, se sumó la promulgación de normas internacionales sobre Derechos Humanos y Derechos Económicos, Sociales y Culturales, posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Además, la pluralidad de ideas políticas en la Asamblea Constituyente enriqueció la discusión sobre el contenido de la nueva Carta Magna (p. 176).

De lo anterior podemos colegir que a lo largo de las Constituciones se han tenido diversas modificaciones en materia de protección a los derechos del trabajador, ya que si bien, inicialmente no se consolidó del todo una protección

eficiente y que englobe todos los derechos laborales de los ciudadanos, siendo que es un tema que al día de hoy debe seguir evaluándose a fin de mejorar las condiciones de la persona en relación al trabajo que realice.

Y como comentábamos, la Constitución que tuvo un fuerte aporte a la protección de derechos laborales, fue la de 1979, toda vez que reunía normas que buscaban una buena praxis en el empleo, y de esa manera trataba de llegar a que el trabajador se desempeñe dentro de los parámetros que tenían como fin la integridad, seguridad, calidad y una protección efectiva por la dignidad humana que conlleva su protección total como ser humano.

La coyuntura en la que se origina la actual Constitución, fue en un contexto de un autogolpe de Estado, situación mediática de país, y en el que era necesaria la continua protección de los derechos laborales.

Siendo así, Toyama (2005), refiere que:

La Constitución de 1993 sigue adscribiéndose a los países que tienen una Constitución que consagra un Estado Social de Derecho. En primer término, el artículo 43 (ubicado en el Capítulo I del Título sobre el Estado y la Nación) señala que el Perú es una República “democrática, social, independiente y soberana”. En la misma línea, el artículo 58 (ubicado en el Capítulo I del Título sobre el Régimen Económico) precisa que la iniciativa privada “se ejerce en una economía social de mercado” (p. 13).

Como acabamos de ver, nuestra actual Constitución está orientada a seguir protegiendo los derechos laborales, pues de acuerdo a la cita, rescatamos el

énfasis que le dan a los temas que conciernen al Estado, Nación y Régimen Económico, ya que, de ello, se desprenderá la protección a derechos privados, con la finalidad de que cada individuo pueda desarrollarse, en tal forma que, pueda generar empresa y empleo a sus conciudadanos.

2.2.El Derecho Laboral reconocido en la Constitución Política del Perú

En mérito a la historia del Perú y su relación con las Constituciones Políticas y el derecho laboral señaladas en los puntos anteriores, la presente desarrolla una de las formas que permite proteger a los ciudadanos frente a actos lesivos de parte de los empleadores que vulneren sus derechos laborales, mediante las garantías que ofrecen los convenios internacionales que ha ratificado el Perú sobre estos temas.

Teniendo presente a lo esgrimido por Marcenaro (2009):

La Constitución de 1993 incluyó los principales derechos laborales que habían sido señalados por los especialistas nacionales antes que se aprobara el texto constitucional. Se consideraron los derechos laborales fundamentales y fueron excluidos aquellos que la mayoría reconocía no eran materia constitucional.

(...)

En la Constitución de 1993, se pretendió evitar las rigideces del pasado que impedían el normal desarrollo del Derecho Laboral y se buscó no solo proteger al trabajador sino también convertir a esta rama del Derecho en promotora de empleo y desarrollo económico. Es decir, se acordó redactar una Constitución

que reconociera los derechos laborales fundamentales, pero que también permitiera se legisle en favor de la flexibilización del Derecho Laboral (p. 94).

Tal y como se aprecia en los párrafos precedentes, la Constitución de 1993 consigna en sus páginas derechos laborales que buscan garantizar un adecuado clima laboral y, a su vez, permitir el avance y desarrollo de la sociedad, con el impulso de la inversión privada, que como subsecuente se generan empleos masivos, que contribuyan con los ciudadanos desarrollar su libre personalidad y superación personal.

Un artículo que vela por el derecho al trabajo y que está reconocido en nuestra Constitución Política, es el artículo 2, inc. 2, el cual establece que, “A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.”

Este artículo hace referencia a que no existe razón o motivo alguno para discriminar a las personas que quieran acceder a una vacante para un trabajo, debido a que por ley todos somos iguales.

Por lo que resulta conveniente hacer énfasis en aspectos que comprometen al Estado eliminar cualquier acto de discriminación; así tenemos a Rubio et al. (como se citó en Landa, 2014), quien menciona que:

Debemos recordar que “si bien el derecho a la igualdad, como regla, garantiza a toda persona recibir igual trato en el contenido y aplicación de la ley, ello no impide que, en circunstancias especiales, la norma brinde un tratamiento desigual a las personas, atendiendo precisamente a que estas pueden

encontrarse en una situación real de diferencia o desigualdad, que les resulta desfavorable o perjudicial. De allí que no todo trato desigual puede equipararse mecánicamente como una discriminación. **La Constitución permite que se brinde un trato desigual y más favorable a quienes se encuentran en una situación diferente, que genera una desigualdad real desventajosa para estas personas”** (p. 231).

Las circunstancias de las que se refiere el autor, son aquellas basadas en las diferentes circunstancias que se pueden originar antes, durante y después de haber obtenido un trabajo; dado que, en muchas ocasiones, existen personas en desiguales condiciones para acceder al mismo. Ante ello, es pertinente que la Constitución, mediante estas normas se protejan las formas de trato diferenciado, haciendo que se cumpla el trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

A su vez, otro artículo tratado en la Constitución Política del Perú, es el artículo 22, sobre la protección y fomento del empleo, se regula que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar social y un medio de realización de la persona”.

La regulación de este derecho tiene dos ejes, uno como deber y otro como derecho. Como derecho, se protege la libertad de las personas a trabajar libremente, como deber está el avance de la sociedad, con el fin de la realización de las personas a través de un trabajo digno que sea fomentado y promocionado por el Gobierno para el cumplimiento de dicho fin (Bernaes, 1999).

En concordancia con la protección del derecho del trabajo en la Constitución Política del Perú, Chanamé, (2009), quien arguye que:

El trabajo es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción con el propósito de obtener una retribución. La Constitución señala que es a la vez un deber y un derecho, y que es la base de bienestar social, ya que mediante él todos podemos obtener lo que se requiere para vivir y progresar.

(...)

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre la “libertad del trabajo, este Colegiado ha precisado en la STC N° 3330-2004-AA/TC, que es una manifestación del derecho del trabajo, y que se define como el derecho a elegir libremente una profesión u oficio. Por ello, el Estado no solo debe garantizar el derecho de las personas a acceder a un puesto de trabajo o proteger al trabajador frente al despido arbitrario...” (p. 236).

Con ello, se puede demostrar la obligación que deviene de parte del Estado para proteger y hacer que se respete el derecho de los ciudadanos a que puedan acceder a un trabajo digno y evitando así todo acto de discriminación al momento de postular a un centro de trabajo.

En la Constitución de 1993, en su artículo 22, al referirse por derecho del trabajo, esta hace alusión a dos variantes, las cuales son precisadas por Landa (2014), quién alude que:

Con relación a este enunciado constitucional, el Tribunal Constitucional ha señalado que **el contenido esencial de este derecho fundamental implica**

dos aspectos: (i) El de acceder a un puesto de trabajo; y (ii) el de no ser despedido sino por causa justa. “en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho [...] se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa” (p. 232).

Si bien el derecho contenido en el artículo 22 de la Constitución engloba 2 aspectos, el que trataremos es respecto al primero, dado que se relaciona con nuestro tema. Esta relación se basa en que el primer aspecto está enmarcado con la posibilidad de poder postular a un puesto de trabajo en la que todos los que compitan lo hagan en base a condiciones de igualdad, siguiendo la mencionada frase sobre el trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

Y si bien, como señala el autor, dicha postulación debe ir de acuerdo a la oferta laboral existente, la cual en muchas ocasiones no se pueda dar, debido al contraste y enorme diferencia entre la demanda y oferta respecto al otorgamiento de una vacante para ocupar un puesto de trabajo, ante estos casos, es el Estado, quien debería fomentar el incremento de empleos masivos, los cuales apunten a evitar cualquier manifestación de discriminación para poder acceder a un empleo.

2.3. Principios del derecho laboral

Los principios del derecho laboral, al ser normas rectoras que ayudan a la creación de normas que tengan como objetivo amparar a la persona en cuanto a su derecho al trabajo, por lo que es indispensable desarrollarlos, para posteriormente poder fundamentar el presente proyecto.

Siendo ello así, en palabras de Alonso (1960), quien argumenta que “son aquellas líneas directrices o postulado que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones del trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueda darse en otras ramas del Derecho” (p. 247).

Estas directrices son fundamentales para el correcto desarrollo y aplicación de las normas laborales en el ámbito nacional e internacional.

Por lo que, para el presente trabajo de investigación, es menester señalar los principios del derecho laboral, debiendo resaltar los principios que servirán de base para la protección del acceso al trabajo.

Siendo los principios del derecho laboral los siguientes: Principio protector, principio Indubio pro operario, principio de irrenunciabilidad de derechos, **principio de primacía de la realidad, principio de igualdad de trato y no discriminación**, principio de causalidad, principio de buena fe.

Respecto al principio Indubio pro operario, la autora Montoya (2019), precisa que “El juez laboral que se encuentra en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico, deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador (...)” (p. 4).

Este principio, pretende otorgar protección al trabajador, pese a la contradicción de normas que puedan existir, o a la ambigüedad de las mismas, frente a una determinada situación conflictiva a fin de aplicar la norma que le favorezca más.

En el principio de irrenunciabilidad de derechos, trata que se busca otorgar protección al trabajador, haciendo que todo acto que se haya pactado y que lesione sus derechos reconocidos en la ley, serán declarados nulos (Montoya, 2019, p. 6)

En el principio protector, según la Casación 2120-2003, Huánuco; se argumenta que los principios que informan a nuestro sistema legal participan de una escala axiológica que impregna el Estado de Derecho; en el ámbito de las opiniones doctrinarias se destaca como principio superlativo el tuitivo en materia laboral, constituyéndose como uno de protección al trabajador en la mayoría de casos en que se controvierten los derechos laborales viene a ser la parte más débil de la relación de trabajo frente al estatus que le corresponde al empleador.

En lo que respecta al principio de causalidad, hemos tenido a bien citar a Ávalos (2011), quien hace referencia a dicho principio en base a la jurisprudencia nacional en el tema laboral peruana, en la que señala que:

El principio del derecho de causalidad se impone en el Derecho del trabajo como aquel que, sobre la base de una causa objetiva, legítima y legal, permite el establecimiento de una situación jurídica distinta a la que se venía dando (la movilidad geográfica funcional del trabajador, el despido, etc.) o justificar la

adopción de medidas excepcionales frente a las reglas generales (la celebración de contratos temporales) (párr. 60).

Se tiene en cuenta también al principio de buena fe, del cual muy pocas veces se suele referenciar, pero del que aun así es de bastante importancia, tal y como Verona (2020) arguye que:

Como su nombre lo indica, que basa en la presunción de la conducta legalmente exigida en el actuar de las partes en el proceso, contrato o mantenimiento de las relaciones laborales. Se da por supuesto un estado consistente de honradez, probidad y convencimiento de hallarse en razón; por lo cual, cualquier conducta contraria a este supuesto (un actuar de mala fe o corrupto) deberá demostrarse con pruebas (párr. 2).

Es necesario precisar también sobre el principio de primacía de la realidad, por ser uno de los principios más importantes en la aplicación del derecho laboral, tal es así que Montoya (2019), arguye que “El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad” (p.2).

Por último y no menos importante, encontramos al principio de igualdad de trato y no discriminación, el cual será de un valioso aporte para la fundamentación del presente proyecto de investigación, para lo cual, es necesario señalar los argumentos del autor Marcenaro (2009), quien sostiene que:

El principio de igualdad reconocido en todos los instrumentos jurídicos de derechos humanos, es de mención especial en el derecho del trabajo. La relación de trabajo es quizá la más expuesta a tratos discriminatorios, por lo que el reconocimiento del principio de igualdad tiene especial trascendencia en esta disciplina jurídica. (...) en consecuencia, no atentan contra el principio de igualdad las diferencias establecidas en mérito a las calificaciones profesionales, naturaleza de la labor desempeñada, rendimiento, capacidad, etc. Sin embargo, existirá discriminación cuando se trata de establecer diferencias de trato en supuestos semejantes o cuando, tratándose de supuestos diferentes, se establecen condiciones desproporcionadas (p. 42).

La relación contractual laboral, deviene en actos que puedan afectar a la dignidad de la persona humana; tales como la discriminación. Por ende, es que este autor resalta la importancia del desarrollo de este principio. Teniendo en cuenta, además, que este principio está incorporado en prácticamente todos los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Al mismo tiempo, resalta los casos en los que existe discriminación; tal es el caso, que en situaciones iguales deben recibir un trato igualitario, mientras que en las situaciones diferentes deben recibir un trato diferenciado. Siendo que, en la vulneración del principio a la igualdad de trato, se aplican ciertos criterios que resultan injustificados para ambas condiciones.

Por tal razón tomamos en cuenta la posición de Montoya (2019), el cual expresa que:

El principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo (p. 5).

Tal como es señalado, este principio, deviene de una protección constitucional, que busca frenar actos discriminatorios que se puedan originar en dos fases; la primera, enmarcada en el acceso igualitario al empleo y la segunda, una protección igualitaria dentro de la relación laboral.

Aunado a esta explicación acerca del principio de igualdad, el autor Marcenaro (2009) sostiene que:

Se violará el principio de igualdad cuando no existan motivos razonables para tratamientos desiguales. El trato especial se justificará y no atentará contra el principio referido si se otorga en mérito a características particulares del trabajador tales como su capacidad, esfuerzo, dedicación, especialidad u otras (p. 43).

Como bien lo ha expresado el autor, de este párrafo se desprende que, prevalecerá el principio de igualdad siempre que existan razones justificables para tratar de distinto modo a determinados sujetos, cada vez que la situación lo amerite; mientras que se estaría incurriendo en actos discriminatorios cuando se atropellen derechos de la persona sin sustento alguno, en la que se deje de lado el trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

También tenemos la deliberación de Boza (1994), quien, respecto al principio de igualdad de trato en el derecho laboral, argumenta que “(...) principio de igualdad no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias (...)” (p. 36).

Se colige de lo citado que por ninguna razón se debe permitir tratos o situaciones en las que se realicen actos discriminatorios basados en causas relativas o personales.

Por ello, es necesario que, el Estado fomente políticas que apunten a tratos igualitarios en temas de acceso al empleo y dentro del mismo, ya que las causas subjetivas estarían contraviniendo este principio, y por ende afectando al trabajador o postulante a un empleo.

Para tener más clara esta idea, lo ejemplificaremos de la siguiente manera:

La persona K desea postular a una convocatoria del Estado, en la que en los requisitos se solicita a una persona de sexo femenino y que tenga experiencia de haber laborado para el sector público, ya que solo se contabilizarán este tipo de experiencia; sin embargo, K solo ha laborado para el sector privado, careciendo de experiencia en el sector público; mientras que, otro postulante N, sí ha trabajado para el Estado mas no en una entidad privada.

En este caso, se evidencia claramente que existen dos tipos de discriminación, las cuales se originan por causas subjetivas del ente contratante, dentro del proceso de selección de personal; afectándose así el derecho a un acceso al trabajo por este tipo de discriminación.

CAPÍTULO II

EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

A LOS EGRESADOS

UNIVERSITARIOS

1. Formación universitaria en el último año de estudios

1.1.Modalidades formativas laborales

En este punto, haremos referencia a la forma en que los estudiantes universitarios realizan sus prácticas preprofesionales bajo las modalidades formativas laborales como consecuencia de las políticas estatales en educación.

Actualmente, en el Perú existen dos normas que regulan las modalidades formativas laborales; la primera de fecha 24 de mayo del 2005, que es la Ley N° 28158, cuyo ámbito de aplicación es el sector privado, y la segunda de fecha 11 de septiembre de 2018, que es el Decreto Legislativo 1401, cuyo ámbito de aplicación son las entidades del sector público.

A. Modalidades formativas dentro de la Ley 28518

Para explicar cada una de ellas, empezaremos por la norma del sector privado, citando una breve definición de lo que significan las modalidades formativas laborales en el sector privado. Para ello, tenemos al Ministerio de Trabajo, quienes señalan lo siguiente:

Son convenios especiales que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desarrollo de tareas de capacitación y formación profesional. Están reguladas en la Ley N° 28518 (Ley de Modalidades Formativas Laborales) y su Reglamento (aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2005-TR) (Párr. 1).

Como bien es sabido, en las aulas universitarias se transmiten los conocimientos teóricos de las carreras, pero pocas son las que permiten a los estudiantes contrastar ese conocimiento con la realidad en el mundo laboral; aquel lugar en la que los estudiantes y egresados universitarios sepan poner en práctica todo lo aprendido. Por ello, la necesidad de incluir en las mallas curriculares el curso de prácticas preprofesionales, las cuales, generalmente, se desarrollan durante el último año de la carrera.

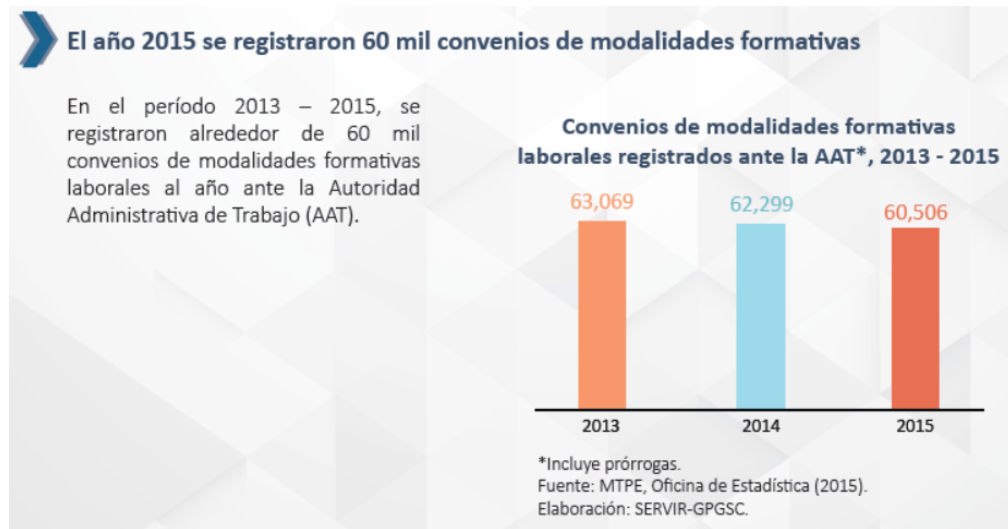
En el Perú, las modalidades formativas laborales son aquellas que posibilitan la formación profesional y generan en los estudiantes o egresados universitarios, un acceso hacia la vida laboral. Estas modalidades, tienen como objetivo conducir a los estudiantes o egresados universitarios, de una determinada carrera profesional hacia una experiencia real de trabajo, prestando servicios a entidades estatales o privadas (Ágreda, 2018).

Con base en lo anterior, un informe de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR (2016), refleja datos estadísticos sobre las modalidades formativas laborales que realizan los estudiantes universitarios, siendo lo siguiente:

Según información estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, existen alrededor de 33 mil beneficiarios de modalidades formativas laborales declarados en la planilla electrónica a nivel nacional, en los sectores públicos y privado formal. No obstante, se registra una población de al menos 221 mil potenciales beneficiarios de prácticas preprofesionales (requisitos

para obtener el grado académico de bachiller que podría ser exigido por las universidades), lo cual sería un indicio de un probable subregistro de dichas modalidades (p. 1).

Para un mejor panorama y de confirmación de datos estadísticos, hemos considerado pertinente insertar un gráfico estadístico sobre los convenios de modalidades formativas laborales en el Perú.



*Fuente: MTPE, Oficina de Estadística (2015)

En referencia a estos datos, se aprecia que en los años 2013 al 2015, ha existido una reducción de convenios de modalidades formativas laborales, que han sido registradas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; es decir, se redujo en casi un 3% menos en lo que respecta al periodo 2013.

Estos datos reflejan la pérdida de formalidad en el registro de convenios de modalidades formativas, haciendo que cada vez los

estudiantes no tengan respaldo ni reconocimiento a las labores que realizan en sus prácticas.

En esta línea, mencionaremos los principios regulados en el Título Preliminar de la Ley 28518, publicada por el Diario El Peruano de fecha 2005, el cual señala lo siguiente:

I.1 La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.

I.2 Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

I.3 Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad del principio de Adecuación a la Realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

Como se observa, estos principios son base de conducción y construcción de los artículos de la norma que favorecen a la persona y que promueven las relaciones laborales entre los estudiantes y los

empleadores, proyectando sus experiencias para una mejor inserción laboral.

En estos principios, se toma en cuenta a la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación en el acceso a las modalidades formativas, ya que este tipo de prácticas permiten a los estudiantes y egresados que al finalizar su carrera tengan las nociones de cómo es la realidad laboral.

En cuanto a los objetivos que incluye la Ley 28518, son los siguientes:

- a. Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo;
- b. Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral y,
- c. Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

Los legisladores, al percatarse de la necesidad de los estudiantes de educación superior sobre tener una experiencia en el mundo laboral; buscaron a través de los objetivos de esta Ley, generar una conexión directa entre empresas, estudiantes y egresados por medio de ambientes reales de trabajo.

Asimismo, dentro de esta Ley, encontramos diversos tipos de modalidades formativas laborales del sector privado, los cuales son los que señalaremos a continuación:

1. Del aprendizaje:
 - a. Con predominio en la Empresa.
 - b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional:
 - b.1 Prácticas Prácticas Preprofesionales
2. Práctica Profesional
3. De la Capacitación Laboral Juvenil
4. De la Pasantía:
 - a. De la Pasantía de la Empresa
 - b. De la Pasantía de Docentes Catedráticos
5. De la Actualización para la Reinserción Laboral

Para tener mayor alcance sobre cada uno de ellos, empezaremos haciendo una breve descripción de cada uno.

Empezamos por la modalidad de aprendizaje, el cual según la Ley 28518, en su artículo 5, el aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

Dentro del tipo de aprendizaje, encontramos a la modalidad formativa de las prácticas preprofesionales, que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos,

habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Una persona en formación y
3. Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

Con respecto al segundo tipo de modalidad formativa, tenemos a las prácticas profesionales, que responde a la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

1. Una empresa
2. Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el periodo máximo de la práctica profesional.

Una tercera modalidad, dentro de este marco normativo, es la capacitación laboral juvenil, es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

La cuarta modalidad formativa laboral, hace referencia a dos subtipos, la primera está dirigida beneficiarios con el fin de reforzar los conocimientos y tener una relación similar a la de un trabajo; mientras que el segundo, se enfoca en los docentes, con el fin de capacitarlos en temas del sector productivo, para que posteriormente, dichos conocimientos sean transmitidos en los centros de formación profesional.

Finalmente, el quinto tipo de modalidad formativa, es la actualización para la reinserción laboral, que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

B. Modalidad Formativa en el Decreto Legislativo 1401

Ahora, trataremos un poco sobre las modalidades formativas de servicios, reguladas en el Decreto Legislativo N° 1401, aplicada en el sector público.

Empezaremos señalando cuál es la finalidad de la presente norma; esta es contribuir en la formación y desarrollo de capacidades de estudiantes y egresados de universidades, institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva.

Así también, otra de sus finalidades es la de promover el conocimiento de las actividades que realizan las entidades del sector público.

Estas finalidades, permitirán a los estudiantes y egresados de educación superior, recibir capacitación para un mejor desenvolvimiento de sus laborales enmarcadas en el sector público.

En cuanto al ámbito de aplicación, comprende a todas a las entidades del sector público sin distinción del régimen laboral en la que se encuentre, pero excluye a la Ley de modalidades formativas laborales del sector privado, a los que están bajo la ley de SECIGRA Derecho y SERUMS.

El Decreto Legislativo 1401, dentro de su contenido, presenta dos tipos de modalidades formativas de servicio; la primera que responde a las prácticas preprofesionales y la segunda, a las prácticas profesionales; ambas se desarrollan en todas las entidades del sector público, las cuales las trataremos a continuación:

B.1. Prácticas preprofesionales

5.1. Modalidad que tiene por objetivo desarrollar capacidades de los estudiantes de universidades, institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva, a partir del último o los dos últimos años de estudios, según corresponda, excepto en los casos que el plan de estudios contemple un criterio distinto para la realización de prácticas, caso en el cual prevalecerá este último.

5.2. Permite al estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, acorde con su programa de estudios.

Esta modalidad, ayuda a los estudiantes de las diferentes carreras de educación superior, que se encuentran cursando los últimos años de estudios, a reforzar y complementar sus conocimientos con la finalidad de experimentar la vivencia de una situación real de trabajo.

Además, esta norma nos precisa que los responsables de la suscripción del convenio de prácticas preprofesionales son: el

estudiante, el centro de estudios y la entidad pública en la que se desempeñarán las actividades.

En cuanto al tiempo de duración del convenio y las prácticas preprofesionales, expresa que éstas, no podrán extenderse más allá de dos años, aun en el caso de que dichas prácticas se desarrollen en más de una entidad; a excepción de los casos en los que el plan de estudios, contemple un criterio distinto para la realización de prácticas, situaciones en las que prevalecerá este último.

También nos dice que el convenio caducará automáticamente una vez obtenido la condición de egresado.

Por otro lado, este Decreto Legislativo, establece que la jornada semanal de los estudiantes que realicen sus prácticas preprofesionales no será superior a seis horas diarias o 30 horas semanales.

Es necesario señalar lo referente al artículo 9 de la presente norma, dado que refiere que únicamente para efectos del acceso al sector público, se podrá validar el último año de prácticas preprofesionales desarrolladas en el marco de la presente norma, como experiencia profesional.

Es precisamente en este artículo, que surge de nuestro problema de investigación. Razón por la que haremos hincapié en este punto, ya que, en nuestro país, es una problemática que no solo afecta a uno o más egresados universitarios, sino que, a la gran mayoría de ellos, por no decir a todos.

Con este artículo, se puede apreciar que, se deja sin valor a las prácticas preprofesionales que realizaron los estudiantes dentro del sector privado; dando a entender que, por el hecho de no haber practicado en una entidad pública, los conocimientos adquiridos carecen de experiencia suficiente para poder laborar en la misma.

Consideramos que resulta discriminatoria el mencionado artículo, a pesar de encontrarse establecido en nuestra Constitución Política, el Estado debe de propiciar y fomentar el derecho de acceso a un trabajo a todos los peruanos; pero ello no sucede así, ya que con el Decreto Legislativo 1401, lo que hace mas bien es restringir el acceso a un trabajo a todos los egresados que no pudieron ser parte de las modalidades formativas en el sector público, a causa de las pocas vacantes que se oferta en pro de aquellos estudiantes que están en búsqueda de conseguir un centro de prácticas.

Esta discriminación también se desencadena cuando en las convocatorias de selección para un puesto de trabajo en entidades públicas, plasman en sus bases que uno de los requisitos para postular y posteriormente ocupar un puesto de trabajo en el sector público, será necesario y exigible el contar con experiencia en el sector público; el cual se podrá computar solo con la experiencia de prácticas preprofesionales y profesionales realizadas en dichas entidades bajo las modalidades formativas contempladas en la presente norma.

B.2. Prácticas profesionales

En lo que respecta a la segunda modalidad formativa que regula esta norma, tenemos a la de prácticas profesionales, la cual se encuentra establecida en su artículo 10, precisándose que es una modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos por los egresados universitarios, de institutos de Educación Superior, de escuelas de Educación Superior y de Centros de Educación Técnico Productiva, así como ejercitar su desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público.

Permite al egresado aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, acorde con su programa de estudios.

De acuerdo con lo anterior, se busca que los egresados universitarios puedan aplicar lo que aprendieron dentro de las aulas universitarias, pero esta vez en el mundo laboral del sector público.

Este tipo de modalidades formativas, son de gran ayuda para los egresados universitarios que no cuentan experiencia profesional; sin embargo, resulta un tanto excluyente, ya que, para acceder a este programa, las vacantes son limitadas, y, por ende, solo unos cuantos ocupan una vacante y pueden adquirir experiencia profesional en el sector público siendo solo egresados.

El tiempo de duración del convenio solo se desarrollará dentro de los 12 meses desde haber obtenido la condición de egresado, siendo la jornada semanal de prácticas, 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Para ambas modalidades, la norma establece que la subvención económica no podrá ser inferior a una remuneración mínima vital, siempre que se cumpla la jornada máxima señalada.

El acceso a estas modalidades se desarrolla mediante concurso público, el cual según la norma debe estar sujeta a tres factores; primero, que exista una necesidad de contar con personas en prácticas; la segunda, que se determine los requisitos académicos requeridos y, tercero que se cuente con capacidad presupuestaria para cubrir el pago de dicha plaza.

Asimismo, para concretarse la celebración del convenio de prácticas, esta norma reúne los siguientes requisitos:

1. Ser estudiante o egresado de una universidad, instituto de Educación Superior, escuela de Educación Superior o Centros de Educación Técnico Productiva, según la modalidad.
2. Haber obtenido cupo en el concurso correspondiente.
3. No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por delito doloso.
4. No encontrarse inscrito en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
5. No encontrarse incurso en alguno de los impedimentos dispuestos por el ordenamiento jurídico, para los servidores públicos.

Para la presente investigación, resulta de mayor relevancia, el primer y segundo numeral, toda vez que señala que para que un estudiante o egresado, realice estas prácticas es indispensable que tenga tal condición, y, respecto al segundo punto, es menester señalar que los estudiantes se ven limitados, dado que se ofertan pocas vacantes para acceder a una práctica en el sector público, viéndose así, los estudiantes o egresados limitados de lograr contar con experiencia en dicho sector.

En cuanto a las modalidades formativas, es necesario presentar información que contengan datos estadísticos que reflejen la cantidad de convenios que se han registrado en el Perú durante los últimos años; para ello, hemos tenido a bien, considerar los siguientes:



*Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (abril – junio 2018).

Con estos datos, podemos observar que, la cantidad de convenios declarados según el tipo de modalidad de prácticas preprofesionales alcanzó un 47,28%; mientras que las prácticas profesionales alcanzaron un 33,77%.

Asimismo, los estudiantes que se encuentran realizando prácticas preprofesionales, cuando adquieran la condición de egresados y requieran insertarse al mundo laboral, estarán en búsqueda de trabajo, ya sea en entidades públicas como privadas; sin embargo, cuando deseen postular a un puesto en el sector público, se verán limitados ya que la cantidad de egresados será mayor a la cantidad de vacantes ofertadas para las prácticas profesionales.

**Cuadro 01 PERÚ: CONVENIOS DECLARADOS, SEGÚN REGIÓN
PERIODO: II TRIMESTRE 2018**

REGIÓN	CONVENIOS DECLARADOS	%	REGIÓN	CONVENIOS DECLARADOS	%
LIMA METROPOLITANA	9 562	76,86	UCAYALI	55	0,44
CALLAO	513	4,12	PUNO	55	0,44
AREQUIPA	510	4,10	LÓRETO	38	0,31
LA LIBERTAD	384	3,09	SAN MARTÍN	37	0,30
PIURA	288	2,32	APURÍMAC	24	0,19
ICA	158	1,27	CAJAMARCA	19	0,15
CUSCO	154	1,24	HUANUCO	16	0,13
JUNÍN	142	1,14	AYACUCHO	10	0,08
ANCASH	125	1,01	TUMBES	9	0,07
LIMA	96	0,77	MADRE DE DIOS	5	0,04
LAMBAYEQUE	95	0,76	PASCO	4	0,03
TACNA	80	0,64	AMAZONAS	1	0,01
MOQUEGUA	61	0,49	HUANCAYELICA	0	0,00
TOTAL GENERAL DE CONVENIOS DECLARADOS				12 441	100,00

Fuente: MTPE – T-Registro de la Planilla Electrónica, abril - junio 2018.

Elaboración: MTPE - DGFPCL - DFPCL.

*Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (abril - junio 2018).

En la figura mostrada, se observa la cantidad de convenios que fueron declarados a nivel nacional, distribuidos por regiones. Se verifica además que Lima Metropolitana fue la región con más convenios declarados durante el segundo trimestre del periodo 2018; mientras que, Huancavelica fue la región que

no logró declarar ningún convenio, reflejándose que casi la mitad de las regiones registra una informalidad en cuanto al registro de convenios que se llevan a cabo y en la que los practicantes no cuentan con la seguridad que se merecen, es decir, no cuentan con todos los beneficios que le corresponden por ley.

1.1.1. Prácticas preprofesionales que realizan los estudiantes

universitarios en el último año de estudios

Como lo hemos venido señalando, las prácticas en general son importantes, pero es de resaltar que la que permite a los estudiantes lograr esa conexión con el mundo laboral es precisamente la práctica preprofesional.

En las mallas curriculares de las diferentes carreras profesionales, están incluidas las prácticas preprofesionales, con la finalidad de que los estudiantes puedan acercarse y conocer la realidad laboral; siendo a su vez, supervisados por un docente a cargo para corroborar el correcto cumplimiento de las prácticas, tales como la permanencia en el centro de prácticas, las horas y las actividades a realizar. Y al culminar el periodo de prácticas, estas ameritarán el otorgamiento de una constancia de prácticas.

En efecto, para que los universitarios tengan un mejor nivel de empleabilidad, estudiosos recomiendan que es oportuno que las prácticas empiecen a desarrollarse desde el quinto ciclo de estudios, ligadas a

puestos y/o sectores que se encuentren relacionados a su carrera profesional (“Universitarios”, 2015).

Por consiguiente, la importancia de las prácticas preprofesionales, permite a los estudiantes de estudios superiores, poner en práctica los conocimientos adquiridos durante los años de estudios en la universidad, en situaciones reales de trabajo.

Sin embargo, este tipo de prácticas, como lo veníamos mencionando anteriormente, no son consideradas como experiencia profesional, salvo si estas prácticas fueron realizadas en el sector público. Lo que genera una baja empleabilidad juvenil con respecto a su carrera profesional; más aun cuando los reclutadores buscan que el postulante cuente con experiencia y diversas competencias que le permitan ejercer cualquier cargo.

Pero sucede que, para obtener esa experiencia profesional que tanto solicitan los empleadores cuando lanzan convocatorias, especialmente en el sector público; es necesario haber practicado durante el último año de estudios en entidades del Estado, de lo contrario un recién egresado se vería impedido de postular y acceder a estos puestos de trabajo. Lo que quiere decir, es que solo unos cuantos universitarios de cada carrera profesional serán beneficiados al término de sus prácticas con la ansiada “experiencia profesional”, dejando en desventaja a aquellos que no tuvieron esta oportunidad y que se vieron obligados a realizar sus prácticas preprofesionales en entidades del sector privado.

1.1.1.1. Prácticas supervisadas

Las prácticas supervisadas preprofesionales son de gran trascendencia en la formación de los estudiantes universitarios; toda vez que, este primer paso les facilitará desenvolverse en el mundo laboral. Asimismo, el rol que desempeñan las universidades es buscar el buen desempeño de los egresados a la hora de enfrentarse a su primer trabajo (Quispe, Ormachea y Mejía, 2011).

En vista de la imperiosa necesidad de los estudiantes universitarios por realizar prácticas con base en su carrera; las universidades, asumen una responsabilidad al momento de incluirlas como parte de su malla curricular, asignándole, en muchos casos, el nombre de práctica supervisada. Aquí el docente asesor y supervisor, se encargará de sugerir y recomendar mejoras para encaminar el buen desempeño del estudiante. Entonces, posteriormente, el egresado tendrá mejores competencias a la hora de entrar al mundo laboral.

En efecto, para resaltar dicha importancia, Lopez (2015), arguye que la práctica preprofesional supervisada significa un instrumento de gran valor para el estudiante, pues resulta ser la primera inserción en el ámbito profesional real y de esa manera le permitirá hacer parangón entre las enseñanzas de pregrado con las actividades del ámbito laboral; siendo también un beneficio para las empresas y entidades del Estado, ya que con los practicantes podrán obtener ideas innovadoras para el desarrollo y alcance de sus objetivos.

Consecuentemente, la inclusión de las prácticas supervisadas en las mallas curriculares dependerá, de la forma en cómo cada universidad organiza su plan de estudios. Siendo que, en la mayoría de universidades de las diferentes carreras profesionales, sí incluyen de manera obligatoria el curso de prácticas supervisadas, aunque pudiendo tener diferentes denominaciones, tales como: “prácticas dirigidas”, “prácticas preprofesionales”, “internado”, “práctica I y práctica II”.

Para corroborar la información recurrimos a los portales institucionales de las diferentes Universidades del Perú, y observamos que, en las mallas curriculares de las diferentes carreras, incluyen la realización de prácticas preprofesionales.

Entre este listado de universidades que visualizamos al azar se encuentran: la Universidad Nacional de Cajamarca en la carrera de Administración, la Pontificia Universidad Católica del Perú en la carrera profesional de Ingeniería Informática, la Universidad Católica Sedes Sapientiae, la Universidad César Vallejo en la carrera profesional de Ingeniería Civil, la Universidad Nacional del Santa en la carrera profesional de Derecho y Ciencias Políticas, la Universidad Peruana Cayetano Heredia en la malla curricular de la carrera de Medicina y, finalmente, tenemos a la Universidad Nacional Federico Villarreal en la carrera de Educación Inicial.

1.1.1.2.SECIGRA

El SECIGRA es el resultado de la publicación de un Decreto Ley, el cual marcó un antes y un después en la carrera de derecho. Esta norma permitió a aquellos estudiantes que alcanzaran ser los primeros puestos de su promoción, poder realizar sus prácticas preprofesionales en una entidad pública; hecho que les ha permitido conocer y acercarse al mundo laboral de manera más real. Asimismo, estas prácticas una vez culminadas son consideradas como experiencia profesional; sin embargo, pese a que se buscaba la capacitación en los estudiantes, eran pocos los que lograban ser incluidos dentro de este programa, debido a las pocas vacantes otorgadas.

En vista de ello, es necesario tratar el Decreto Ley N° 26113 y su reglamento, con el fin de comprender los alcances del mismo.

El artículo primero del presente decreto regula que el Servicio Civil de Graduandos SECIGRA-DERECHO es de carácter facultativo, del cual solo podrán acceder los estudiantes del último año de la carrera de derecho, previo proceso de selección.

Según la Ley 27687 que modifica los artículos del Decreto Ley N° 26113, y que otorga carácter facultativo al SECIGRA; incluye al art. 2, que señala que las dependencias de la administración pública determinarán anualmente el número de vacantes para los estudiantes

de DERECHO que opten por hacer el SECIGRA a fin de asumir el pago del estipendio.

A su vez esta norma, en su artículo 3, regula que el SECIGRA-DERECHO tiene de duración anual.

También nos dice en su artículo 5 que, el tiempo de servicios prestado por el secigrista será subvencionado.

Entonces, teniendo en cuenta esto, es necesario hacer referencia al reglamento de la Ley del SECIGRA DERECHO; es decir, al Decreto Supremo N° 009-2014-JUS. Siendo que en su artículo 1, hace referencia que el SECIGRA DERECHO es la práctica preprofesional dirigida a aquellos estudiantes de derecho que se encuentran cursando el último año de estudios. Además, les permitirá desarrollar funciones de la administración pública. También, es importante tener en cuenta que la condición de secigrista se otorgará mediante una Resolución Directoral de Asignación.

Por otro lado, el artículo 2 refiere que el objeto de este Servicio Civil de Graduandos es mejorar, complementar y consolidar los conocimientos brindados por la universidad, para su futura inserción en el mercado laboral, a través de las prácticas preprofesionales.

En cuanto al artículo 4, regula que este programa está dirigido a los estudiantes universitarios a nivel nacional; mientras que en el artículo 6, hace referencia que los secigristas practicarán de lunes a viernes por 6 horas diarias, salvo excepciones entre la unidad receptora y el estudiante.

Asimismo, el artículo 10, regula que el año completo de SECIGRA Derecho es considerado como un año de prácticas preprofesionales, la cual es necesaria para graduarse de la carrera de derecho, y en el artículo 19 precisa que el servicio prestado por el secigrista, recibe un estipendio mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital.

Finalmente, el artículo 26 nos dice que solo el año completo se reconocerá como tiempo de servicio prestado al Estado, que será acreditado por un certificado o constancia.

En lo referente a la Ley de SECIGRA DERECHO y su reglamento, es importante resaltar que quienes participen de este programa se verán beneficiados con la experiencia profesional que se les otorgará a través de un certificado, y que les servirá a la hora que quieran postular a una convocatoria para un puesto de trabajo de una entidad pública.

Esta situación pone en desventaja a los demás estudiantes que no lograron alcanzar una vacante en el programa SECIGRA, dado que, a la hora de postular a un puesto de trabajo en el sector público, se verán limitados cuando deseen postular a las convocatorias estatales; toda vez que no podrán acreditar el año de experiencia que suelen requerir en las bases.

A pesar, del tiempo de haberse promulgado dicha ley, no se ha hecho nada por evitar la discriminación a egresados universitarios,

quienes, habiendo realizado prácticas preprofesionales, simplemente no les son reconocidas.

2. Egresados universitarios

Para conocer un poco más de este término recurrimos a fuente para que nos explicaran más a detalle de dónde proviene esta palabra, de la cual el World Wide Web Elegir carrera (2017), refiere que:

Esta palabra, al igual que muchas otras en español, es de origen latino. Derivó del término “egressus”, su significado es el mismo que le damos nosotros: salir de un lugar. En el ámbito estudiantil hace referencia a acabar un ciclo de estudios medios o superiores, obtener el título pertinente y finalizar la relación con la institución académica (Párr. 2).

Se llama egresados a aquellos estudiantes de pregrado que han aprobado y culminado todos los cursos de la malla curricular de su carrera profesional; encontrándose expeditos para solicitar y obtener su grado académico y, posteriormente, el título profesional (Universidad Católica de la Santísima Concepción, 2021).

Por ello, es relevante tocar el tema de la realidad por la que atraviesan los egresados al querer insertarse en el mundo laboral, el cual trataremos en el siguiente punto.

2.1. Realidad en el acceso al empleo público que tienen los egresados universitarios

Después de haber culminado los estudios del nivel secundario, los jóvenes atraviesan por una situación que compromete a su presente y su futuro. Ya que, deben de elegir entre una carrera universitaria u otras opciones. Razón por la cual, es necesario que exista una información confiable y real sobre la situación actual de la oferta y la demanda en el mercado laboral para aquellos egresados de estudios superiores (SUNEDU, 2020).

Se debe tener en cuenta que estos datos publicados, deben de provenir del portal estatal y que, de acuerdo a su contenido, debe mejorar buscando brindar oportunidades a favor de la juventud nacional.

Recientemente, en el Perú, se ha generado un interés por la situación laboral de los egresados y su inserción en ella; dado que, existe un incremento en cuanto a la demanda laboral respecto a la oferta, hecho que ocasiona mayores tasas de desempleo y subempleo, e incluso, conlleva a que los egresados universitarios tengan que trabajar con salarios menores a los establecidos por ley (Wiener, 2018).

Así, tenemos algunos datos que nos sirven de referencia, en la que los expertos en el tema nos precisan datos que enriquecen la investigación.

Durante los últimos diez años, la cantidad de egresados y/o profesionales que intentan entrar al mercado laboral es cada vez mayor, aumentándose sesenta y cinco veces más; pues, las oportunidades laborales en nuestro país no han

crecido ni siquiera a un ritmo de un 10% anual en los últimos cuarenta años (Yamada, 2007).

Hemos consideramos conveniente, incorporar información que concierne a los egresados universitarios y su afán por ser parte del mundo laboral, por ende, Torres (2019), menciona que:

La inserción laboral es un reto para todos los jóvenes y pese a la creencia generalizada de que el camino de la educación superior garantiza un rápido y efectivo acceso a mejores empleos, esto no resulta tan cierto. (...) Como consecuencia de la alta competencia en el mercado laboral, el número de profesionales va creciendo a una tasa cada vez mayor haciendo más difícil la obtención de un buen empleo (p. 93).

En suma, la idea que se tenía sobre el estudiar una determinada carrera profesional, misma que permitiría al egresado tener un futuro más ventajoso, no es del todo correcta; ya que debido a la sobre educación superior y la baja cantidad de puestos de trabajo ofrecidos, generan que los egresados universitarios no consigan un empleo digno que les ayuden a tener todas las condiciones.

A los jóvenes egresados universitarios, se le presentan ciertos inconvenientes al momento de querer trabajar, esto como consecuencia del desempleo. Generándose así una problemática cada vez mayor y, al mismo tiempo, sin alternativas de solución a favor de este sector de la población (SUNEDU, 2020).

En efecto, estos impases sobre el desempleo a aquellos jóvenes recién egresados de casas superiores de estudio, se ven reflejados en datos, tal y como

lo proporciona Torres (2019) en su investigación, consignando que “Los resultados mostraron que la transición universidad–trabajo es especialmente afectada por factores como el género (a favor de los hombres), la experiencia profesional previa (haber tenido prácticas laborales durante la universidad) y el tipo de universidad (...)” (p. 20).

2.1.1. Datos estadísticos de oportunidades laborales en egresados universitarios

Las casas de estudios superiores deben mejorar sus mallas curriculares, esto con la finalidad de considerar un periodo más prolongado de prácticas preprofesionales para que, cuando egresen, se convaliden y cuenten como tiempo de experiencia profesional; siendo los centros de prácticas los principales partícipes para que se creen este tipo de convenios. Esto porque en la actualidad, se prepondera mayormente a la experiencia profesional de los postulantes en las convocatorias, en lugar de otras habilidades.

Con base en lo anterior, traemos a colación un punto que también resulta ser importante dentro de esta investigación, toda vez que, en varias oportunidades se puede percibir que, los egresados universitarios a causa de la falta de experiencia profesional, no logran conseguir un empleo formal, viéndose obligados a aceptar un trabajo inmerso en la informalidad.

Hoy en día, la experiencia profesional es un requisito muy indispensable, dado que con ello las empresas privadas, así como las entidades estatales, buscan aumentar su producción con el menor personal posible, pero si contrastamos esto con la realidad educativa por la que atraviesa el país, nos damos cuenta que los conocimientos brindados en las aulas de educación superior, muchas veces no son lo suficiente para satisfacer las demandas de los empleadores.

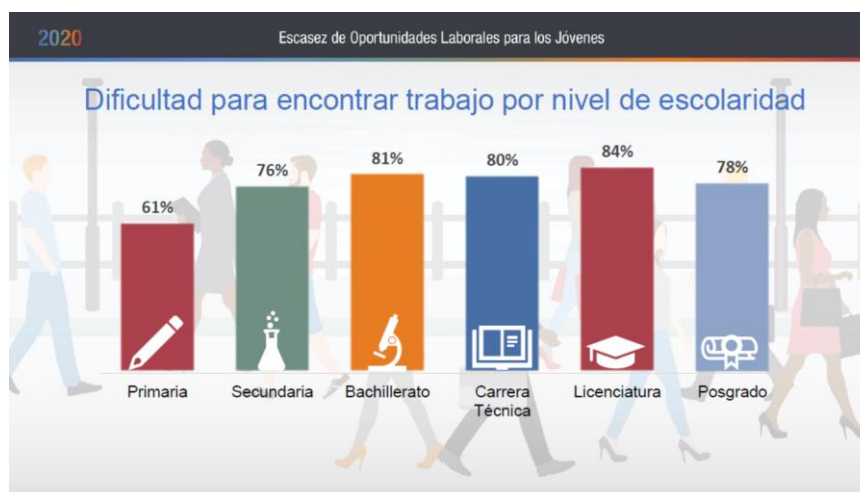
El Estado, en un intento de ayudar a los jóvenes egresados universitarios, es que incorpora a las prácticas preprofesionales y ciertos programas del sector público, para que el estudiante al culminar con su carrera profesional, estas prácticas sean consideradas como experiencia profesional al momento de postular a convocatorias de entidades estatales; dejando desamparados a los que practicaron en el sector privado.

Ante ello, recopilamos datos estadísticos que permitirán dar a conocer los pareceres de los jóvenes al momento de buscar un trabajo.



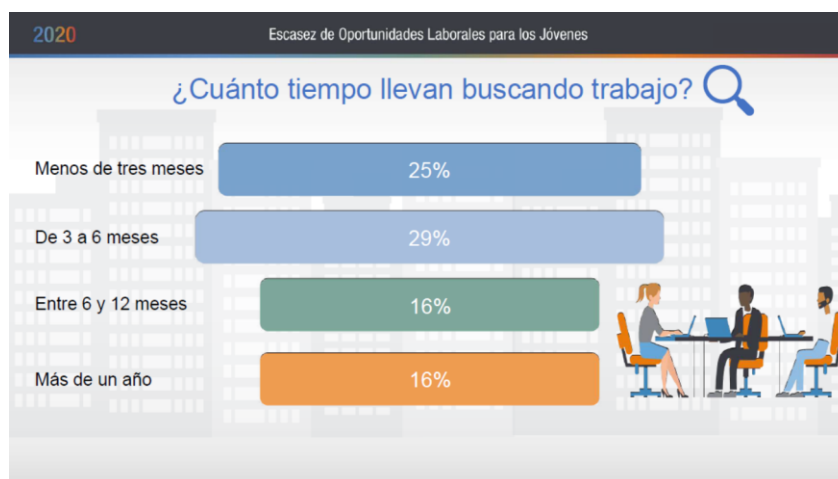
*Fuente: ManpowerGroup (2020).

Se observa que en los países del LATAM, Perú se encuentra incluido como uno de los países en donde a los jóvenes les resulta difícil encontrar un empleo.



*Fuente: ManpowerGroup (2020)

Este gráfico demuestra el alto índice de dificultad que tienen los egresados universitarios y/o titulados para conseguir un empleo a pesar de estar instruido y capacitado para ejercer un puesto de trabajo, con respecto a otros niveles educativos.



*Fuente: ManpowerGroup (2020)

Se aprecia que, el mayor porcentaje de tiempo que emplean los egresados universitarios para buscar un trabajo, oscila entre los tres y seis meses, mientras que el mínimo de porcentaje promedia en más de un año.

Asimismo, la empresa encuestadora, revela que, el principal factor por la que los egresados universitarios no son contratados, es por la famosa falta de experiencia, seguido del conocimiento de otras lenguas, así como de edad, horarios y salarios. A su vez, los datos que reflejan hacen referencia a que un 40% de los encuestados cuenta con experiencia profesional, de los cuales un 27% ha trabajado en el sector informal.

Estos gráficos estadísticos reflejan la realidad no solo de Latinoamérica, sino que también del Perú, puesto que son situaciones por la que nuestros jóvenes egresados universitarios han tenido que lidiar día a día desde hace varios años hasta la actualidad. Y dado que el órgano competente no ha tomado acciones para mejorar esta situación, hace que sea insostenible la empleabilidad de los egresados universitarios.

Finalmente, con la información estadística presentada, se puede ver la muestra general de que el culminar los estudios superiores, no asegura que puedan conseguir un empleo al instante, ya que existen muchos factores por la que los empleadores seleccionan a su personal, y las entidades del sector privado no son ajenas a ellas, dado que con el actual Decreto Legislativo 1401, limitan a los egresados poder postular a las convocatorias, debido que el requisito imprescindible es la experiencia profesional; y que según los datos recopilados, los egresados

universitarios solo cuentan con la experiencia de haber realizado prácticas preprofesionales.

2.2. Competencias laborales de los egresados universitarios

En el mundo laboral, generalmente se suelen considerar a las competencias dentro de las bases del proceso de selección, por lo que es necesario entender a qué se refieren los empleadores con el término “competencias” y para qué le son de utilidad.

Weigel et al. (como se citó en Saavedra, 2017) refiere que la acuñación del término competencia, se ubica en:

En la época de la Grecia Clásica y señalan que el equivalente de la palabra competencia en el antiguo griego es “ikanótis”. La misma que se traduce como la cualidad de ser “ikanos” (capaz), tener la habilidad de conseguir algo, destreza. Asimismo, mencionan que para nombrar capacidad o competencia profesional/vocacional, se usa el término griego “epangelmatikes ikanotita” (p. 160).

Finalizando el siglo XX, el concepto de competencia se abordaba en mayor proporción en diferentes partes de América Latina; se trataba, principalmente, dos tendencias: laborales y educativas. Esta última hacía referencia a las competencias de egreso o curriculares (Saavedra, 2017).

Además, consideramos importante hacer énfasis en este punto, ya que es un tema que los empleadores toman en cuenta al momento de hacer la evaluación

de los postulantes en las convocatorias de trabajo, y que el egresado debe de considerarlo cada vez que postule a un empleo.

Si bien es cierto, los conocimientos que se adquieren durante los ciclos de estudios superiores; no siempre son suficientes. Es decir, para las personas que son evaluadas en un proceso de selección para un puesto de trabajo, no es suficiente que cuenten solo con conocimientos teóricos, sino que también requiere de habilidades y competencias, por ello es muy importante que las universidades implementen en sus mallas curriculares temas relacionados a la experiencia práctica acorde con la carrera profesional (García, 2020).

De igual modo, es necesario conocer sobre el perfil que tienen los egresados, tal y como lo manifiesta la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (2015):

El perfil de egreso se define como el «conjunto de rasgos, capacidades, habilidades, conocimientos y competencias que, aunados a ciertas actitudes, permiten que la persona se acredite legalmente por una institución educativa, a fin de que sea reconocida dentro de la sociedad como un profesional» (P. 4).

Todo aquel estudiante universitario, al egresar, no solo tendrá conocimientos teóricos, sino que también competencias, que habrá desarrollado dentro de las aulas universitarias, pero que se irán fortaleciendo a medida de nuevas experiencias y oportunidades laborales.

Además, con base en el informe de Ramos (2017) avalado por la Fundación Europea Sociedad y Educación, nos demuestra las competencias que desarrollaron los egresados universitarios dentro de su casa superior de estudios, como son la capacidad de trabajar en equipo, habilidades interpersonales, capacidad de aprender, responsabilidad, adaptabilidad, capacidad para usar el tiempo en forma efectiva.

Si bien, estas competencias desarrolladas dentro de la universidad son importantes, la realidad por parte de los empleadores es otra, puesto que son dejadas en segundo plano, para poner en mayor relevancia al tema de la experiencia profesional. Es decir, no valoran la realización de competencias como la de generar varios cursos de prácticas.

De acuerdo a varios estudios sostienen que los conocimientos teóricos son irrelevantes para los empleadores, en comparación a las experiencias prácticas, a diferencia de cómo son vistos para los egresados (Ramos, 2017).

3. Requisitos en las convocatorias de trabajo en el sector público

A propósito de las convocatorias de trabajo, la gran mayoría de personas han postulado a un puesto de trabajo, y es recurrente ver que el requisito más solicitado es el de la experiencia profesional; no obstante, se encuentra también las habilidades y competencias profesionales.

Es conveniente conocer qué es una convocatoria de trabajo, el cual viene a ser el llamado de la ciudadanía por parte de una entidad u empresa, con la intención de reclutar personal para una determinada vacante, en el que los interesados puedan

postular, y en caso cumplan con los requisitos, logren obtener el puesto (Universidad Nacional de Colombia, s.f.).

Por ello, es importante que los jóvenes, especialmente los egresados conozcan sobre los procesos de selección y los requisitos que deben ir consiguiendo, para lograr con éxito, ser contratado en dicho proceso de selección de personal.

Asimismo, los requisitos que se consignen en las bases de las convocatorias dependerán generalmente del puesto de trabajo que están ofertando, tanto si el personal que se requiere cuenta con determinado grado académico, experiencia profesional, competencias, capacitaciones, etc. Y, dependiendo de las necesidades de la empresa o entidad y del presupuesto asignado para ello, se pondrán a disposición las vacantes.

En nuestro país el proceso de selección de personal ha ido evolucionando, toda vez que se ajusta a las exigencias que tienen las instituciones tanto privadas como públicas. Es así que, las personas cuando buscan empleos suelen acudir a las bolsas de trabajo para analizar cuál es el perfil que están buscando esas empresas, dado que es les resulta una herramienta muy útil (De La Cruz, 2019).

3.1. Entidades públicas

Comenzaremos por hacer referencia a las entidades públicas, y la forma en cómo desarrollan las convocatorias de selección de personal.

A nivel nacional existen diferentes entidades públicas que durante todo año lanzan convocatorias de trabajo, así como prácticas pre y profesionales, con la

finalidad de generar fuentes de trabajo y de contar con material humano para el cumplimiento de sus misiones.

Pero, para ello es necesario conocer el significado de instituciones públicas, por ello, el Instituto de Ciencias Hegel (2021), sostiene que “Se le denomina instituciones públicas a aquellos organismos desconcentrados del Poder Ejecutivo, con personería jurídica que generalmente sostiene un vínculo al Poder Ejecutivo mediante un ministerio” (Párr. 3).

A lo largo del tiempo, los profesionales que laboran en el sector público han logrado desarrollarse en el ámbito laboral, y al mismo tiempo se han hecho acreedores de ciertos beneficios sociales; razón por la cual, a continuación, mencionaremos las principales ventajas de trabajar y/o acceder a dicho sector.

Las entidades estatales, brindan oportunidades para hacer carrera y adquirir experiencia en el área para que posteriormente puedan postular para ascender a otra área que se pudiese presentar vacante, por ello, es que se aplica la meritocracia en todas sus convocatorias. Por otro lado, en cuanto al salario, de acuerdo a datos estadísticos, se evidencia que las remuneraciones del sector público se incrementan cada año en comparación con las del sector privado (Universidad Continental, 2021).

Adicionalmente, otra de las ventajas de trabajar en este sector es que proporciona estabilidad a sus empleadores, se otorgan todos los beneficios sociales de acuerdo a ley, y se manejan horarios fijos de trabajo (Pérez, 2021).

Por estas razones, es que existe una gran demanda de postulantes, en la que la gran mayoría son egresados universitarios, con la intención de acceder a una de las plazas que ofertan las entidades públicas. Sin embargo, aparece una limitación “la experiencia profesional”, ya que no todos los egresados cuentan con ello, porque a pesar de haber tenido contacto con el mundo laboral mediante sus prácticas preprofesionales en el sector privado, estas no son consideradas como experiencia, salvo que sus prácticas hayan sido realizadas en el sector público.

3.1.1. Experiencia laboral

Para comenzar, hemos tenido a bien abordar el tema de la experiencia profesional, como un factor importante en la realización de la presente investigación; dado que, en base a este requisito tan solicitado por las entidades o empresas, principalmente las del sector público, es que nace nuestro interés.

En vista de ello, consideramos oportuno dar a conocer en qué consiste la experiencia profesional.

Este término hace alusión al conjunto de conocimientos y aptitudes que una persona ha logrado adquirir durante la realización de una actividad profesional. Se le considera, además, como un componente indispensable para un mejor y satisfactorio desempeño laboral, genere en el profesional una mayor preparación (Del Moral & Rodriguez, s.f.).

En resumidas cuentas, la experiencia profesional es aquella que se consigue a través de la práctica continua desarrollada dentro del mundo laboral; el cual permite adquirir y profundizar conocimientos y experiencias. Siendo que su importancia, radica en la existencia de habilidades que surgen al ejercer la profesión, empezando por las prácticas, dado que, esta no pudo ser aprendida dentro de las aulas universitarias. Y en cuanto a la experiencia general, es aquella que hace referencia al tiempo total que una persona viene trabajando, mientras que la experiencia específica está enmarcado por el periodo de tiempo que el trabajador viene desempeñando en una determinada área (Westreicher, 2020).

Entonces, la experiencia profesional permite a las personas, complementar a sus conocimientos teóricos; habilidades, competencias y aptitudes que a través del ejercicio profesional se irán incrementando.

En mérito de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de marzo de 2016, la misma que formaliza el acuerdo de consejo directivo N° 001-2016-Servir/GDSRH- “Normas para la Gestión Del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos-MPP”, en su anexo 1 “Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas” aplicables a los regímenes distintos a la Ley N° 30057.

El cual en el punto número 1.2, refiere que el alcance de la guía abarca a las entidades de la administración pública de los tres niveles de

gobierno de acuerdo al art. 3 del Decreto Legislativo N° 1023, excluyéndose a las entidades sujetas al régimen de la Ley 30057-Ley del Servicio Civil.

Seguidamente, tenemos en el punto 2.1, el cual hace referencia a los perfiles de puesto, señalándolos como un conjunto de información sistematizada que se tiene sobre un determinado puesto, el cual contiene las características, misión, funciones, contenido jerárquico, y toda aquella información que la regula.

También nos indica en el punto 2.2, que los perfiles de puesto son de gran importancia, pues son un instrumento para gestionar los recursos humanos, y están ligadas a la selección, vinculación, inducción, periodo de prueba, entre otras.

A su vez, esta directiva nos habla de la experiencia general y específica, para aquellos puestos de trabajo en el sector público, indicando lo siguiente “para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales”.

“en ninguno de los casos, se considerarán las prácticas pre-profesionales u otras modalidades formativas, a excepción de las prácticas profesionales”.

A nuestro parecer, lo señalado en la directiva en mención, no tiene fundamento alguno para solo tome en cuenta a las prácticas profesionales como única modalidad formativa como experiencia profesional; a pesar de existir el Decreto Legislativo 1401, que hace referencia en su artículo 9 que solo las prácticas preprofesionales realizadas en el sector público serán consideradas como experiencia profesional, añadiendo que esta última, es una norma de mayor jerarquía y por ende debe prevalecer antes que la otra.

Haciendo la búsqueda de información es que nos encontramos con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 143-2019-SERVIR-PE, que establece la Directiva N°001-2019-SERVIR/GDSRH-Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

La cual en sus artículos 2 y 4 de la directiva, busca establecer reglas comunes para el proceso de selección de personal adscrito a la Ley N° 30057-Ley Servir, con la finalidad de promover que las entidades estatales cuenten con personal idóneo de acuerdo al perfil del puesto bajo las directrices de la meritocracia. Cuyos alcances comprenden a las entidades señaladas en la Ley Servir, a excepción de los comprendidos en la Primera Disposición Complementaria y Final.

Asimismo, en su artículo 7, hace referencia que todo proceso de selección debe de estar sujeto por los principios que a continuación se detallan:

- a) Mérito, basado en la aptitud, actitud, desempeño y capacidad de los postulantes y/o servidores civiles.
- b) Transparencia, que precisa información confiable, accesible y oportuna respecto al régimen del Servicio Civil.
- c) Igualdad de oportunidades, en la que no debe de existir discriminación de ninguna índole en el acceso al Servicio Civil.
- d) Integridad pública, todos los participantes del proceso de selección deben actuar con valores y dando prioridad al interés público.
- e) Responsabilidad, toda vez que las entidades y/o funcionarios del proceso de selección ocasionen daños por la incorrecta aplicación de la directiva deben de asumir su responsabilidad ante los postulantes.

Nos resulta contradictorio, que precise como uno de sus principios a la igualdad de oportunidades, cuando otro de sus principios hace referencia al mérito, ya que en gran mayoría los postulantes que recién son egresados, no cuentan más que con la experiencia realizada en sus prácticas preprofesionales, y más aún cuando son realizadas en el sector privado.

Por otro lado, en el artículo 10, precisa los requisitos mínimos para el acceso al régimen de la Ley Servir, los cuales son: estar en ejercicio pleno de los derechos civiles, cumplir con los requisitos exigidos para el puesto, no tener condena por delito doloso o sentencia firme, no estar

inscrito en el REDERECEI, ser peruano, y aquellos requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y leyes; todos estos serán verificados durante el proceso de selección.

Dicha situación se evidencia en las bases de las convocatorias de los procesos de selección de personal de las diferentes instituciones públicas, tales como el Ministerio Público, el Servicio de Sanidad Agraria, Corte Superior de Justicia, Ministerio de Educación (como se muestra en anexo N° 8), entre otras; las cuales solo consideran como experiencia profesional general, el programa SECIGRA y las modalidades formativas del sector público establecidas en el Decreto Legislativo 1401, causando una desventaja para aquellos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

3.1.2. Acceso al empleo público desde la perspectiva de la Ley 28175

Para esta investigación, es menester tratar sobre la Ley 28175- Ley Marco del Empleo Público, con la finalidad de conocer conceptos y principios que se incluyen dentro de esta norma, los cuales son componentes esenciales, que regulan las convocatorias de puestos de trabajo en entidades públicas.

Por tanto, en su artículo preliminar II, señala que los objetivos que tiene esta Ley, son establecer los lineamientos para una adecuada administración pública basada en los derechos fundamentales y la

dignidad de la persona humana para mejorar la eficiencia del aparato estatal para que llegue a más personas.

A su vez, el artículo preliminar III, hace referencia al ámbito de aplicación, la cual radica en la prestación de los servicios entre un trabajador del Estado y las diferentes entidades públicas.

Por otro lado, en el artículo preliminar IV, numeral 7, indica que, con base al principio mérito y capacidad; el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público, se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.

Finalmente, el último artículo que hemos tenido a bien consignar, es el artículo 5, el mismo que hace referencia que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Especialmente, en el artículo preliminar IV numeral 7 y el artículo 5, hace una clara mención, precisando que para que una persona pueda acceder a participar de un proceso de selección de personal en una entidad pública, es necesario que los postulantes tengan mérito y capacidad. Sin embargo, este mérito del cual se hace referencia, no es más que una traba

para aquellos egresados universitarios que solo cuentan con la constancia de haber realizado prácticas preprofesionales en el sector privado.

Para una mejor explicación, es necesario conocer el concepto de mérito, el cual según el Diccionario panhispánico del español jurídico (2020), refiere que es la “Exigencia general de seleccionar a los empleados públicos valorando sus méritos académicos o profesionales y sus competencias para el servicio público” (Párr. 1).

En cuanto al concepto que se tiene sobre el mérito, es principalmente, incluir a las capacidades académicas y competencias que tiene los postulantes que desean acceder a un puesto en el sector público. Lamentablemente, este mérito excluye a las prácticas preprofesionales en el sector privado, pues no están consideradas como experiencia profesional. Dado que, muchos de los egresados que pudieron hacer sus prácticas preprofesionales, pueden contar con capacidades académicas y aptitudes, que incluso podrían estar desperdiciándose, por el solo hecho de restringirles el acceso a postular a estas entidades públicas.

Adicionalmente, tal y como lo señala el artículo 5 de la Ley 28175, concordamos que un Estado progresa cuando los funcionarios y servidores públicos acceden a las entidades estatales en base a sus méritos, pero dichos méritos no deben basarse solo en la experiencia profesional que poseen, sino que también en sus conocimientos, aptitudes y habilidades. Sin embargo, la consideración de las prácticas preprofesionales en el sector público como experiencia profesional y su exclusión de aquellos

que lo realizaron en el sector privado, no tiene fundamento en el principio de mérito y capacidad.

No podemos dejar de lado, hablar brevemente acerca del empleo público, puesto que con ello se podrá comprender la forma en cómo esta se desarrolla.

El empleo público, está conformado por las relaciones laborales, en las que participan empleadores, trabajadores o servidores públicos, pertenecientes a entidades estatales, y que además presenta elementos como: la prestación de servicios, remuneración y subordinación (Miranda, 2004).

Frente a la existencia del empleo público, muchos de los egresados universitarios aspiran a tener un puesto en una entidad estatal, debido a los beneficios que ofrece trabajar en el mismo (hacer línea de carrera, estabilidad laboral, pago de beneficios sociales de acuerdo a ley, remuneraciones, salario, etc.); por ende, lo consideran como un centro de trabajo importante; sin embargo, muchos egresados universitarios no pueden acceder al mismo, ya que existen muchas restricciones en cuanto a la experiencia profesional.

3.2. No cómputo de las prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado como experiencia laboral, desde la perspectiva del Decreto Legislativo 1401-2018

Traemos a colación algunos casos concretos que se suscitan en la realidad sobre la no consideración de las prácticas preprofesionales, de las cuales, existen pronunciamientos por parte del Tribunal SERVIR, en las que se exponen los siguientes casos:

- a) Resolución N° 000008-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, extraída del expediente N° 4099-2020-SERVIR/TSC.

La presente es producto del recurso de apelación interpuesto por Terrones Leslie contra los resultados de la convocatoria N° 036-2020-MINEM, de fecha 16 de noviembre de 2020. Quien solicitaba se reevalúe su expediente, dado que contaba con experiencia específica de 1 año y 17 días. Sin embargo, el Tribunal de SERVIR en segunda instancia, declaró infundado este recurso de apelación argumentando que:

En relación a la experiencia específica, “se contabilizará el tiempo de experiencia en funciones relacionadas al puesto convocado (no incluye modalidades formativas) desde el egreso de la carrera profesional /técnica”.

Del caso en mención, a nuestro parecer, consideramos que no existe fundamento para que las entidades públicas en sus bases de convocatoria a procesos de selección de personal, excluyan a las prácticas preprofesionales de ser consideradas como experiencia profesional, incluso pese a existir el Decreto Legislativo N° 1401 que expresa claramente que las prácticas

preprofesionales desarrolladas en el sector público durante el último año de estudios, serán consideradas como experiencia profesional. Situación que no ocurre en el expediente N° 4099-2020-SERVIR, pues refleja todo lo contrario, toda vez, que a la impugnante no le consideraron sus prácticas realizadas como experiencia específica, por el simple hecho de que la entidad reclutadora señalara en la base de la convocatoria del concurso N° 036-2020-MINEM, que la experiencia específica no incluía a las modalidades formativas (prácticas pre y pro profesionales).

b) Resolución N° 002443-2019-SERVIR/TSC- Segunda Sala, extraída del expediente N° 3609-2019-SERVIR/TSC

El caso en mención, se desarrolla en el contexto que una egresada universitaria, postula para el puesto de auxiliar administrativo del Ministerio del Ambiente, pero fue declarada no apta; quedando fuera del proceso de selección.

Ante tal hecho, la postulante solicitó una nueva revisión de su currículum vitae, toda vez que ella señalaba cumplir con la experiencia específica requerida para el puesto. Sin embargo, resolvieron en su contra; por ello, interpuso recurso de apelación, pero el tribunal resolvió declarando infundada, confirmando así, el pronunciamiento respecto de los resultados de evaluación curricular publicados por la entidad que realizó dicha convocatoria. Siendo el fundamento de la Sala que, para que sea válido la consideración del programa formativo de servicios del SECIGRA como

experiencia profesional, era necesario que, en su certificado, se señale expresamente las funciones que realizaron los postulantes.

Razón por la cual no fue fructífera la apelación de la impugnante, dado que pese a que si se considerarían sus prácticas preprofesionales (SECIGRA) como experiencia profesional, el certificado que avalaba ello debía de contemplar las funciones con sustento claro y preciso.

Aquí se puede apreciar que, en las convocatorias de personal de entidades estatales, sí consideran al SECIGRA (que viene a ser una práctica preprofesional en el sector estatal), pero que esta deberá contener en el certificado, las funciones que se realizaron durante el periodo de prácticas, a fin de que cuenten con sustento válido.

c) Resolución N° 000138-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, extraída del expediente N° 4819-2018-SERVIR/TSC

Aquí, podemos observar otro caso de impugnación sobre el proceso de selección de personal, en el cual uno de los postulantes, no estuvo de acuerdo con la calificación de su currículum vitae, y tampoco conforme con la decisión, es por ello que la postulante insistió en que se revisara el periodo de prácticas que había realizado en un estudio jurídico y en el Poder Judicial, de manera que impugnó dicho pronunciamiento. Sin embargo, los magistrados del Tribunal SERVIR, no le concedieron la razón, argumentando que la experiencia consignada, no era la requerida, debido a que la experiencia profesional se consideraba desde que se obtenía la condición de egresado o

bachiller, no considerándose las prácticas que realizó durante su último año como estudiante universitaria.

Se visualiza en esta resolución que, de acuerdo al perfil del puesto, la experiencia profesional se contabiliza desde el momento de egreso, mas no el tiempo de prácticas preprofesionales realizadas en el último año de estudios.

d) Informe Técnico N° 1627-2018-SERVIR/GPGSC

En el presente Informe Técnico de SERVIR, se absuelve la consulta del Director General de la Dirección General de Programas y Proyectos en Construcción y Saneamiento del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, sobre el cómputo de experiencia laboral en el marco del Decreto Legislativo N° 1401.

Respondiendo la consulta y, conforme al artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, el último año de prácticas preprofesionales podrá ser validado como experiencia profesional para el acceso a la administración pública, siempre que estas hayan sido realizadas bajo los parámetros del Decreto mencionado anteriormente.

Esta realidad, resulta discriminatoria para los egresados universitarios que hicieron prácticas preprofesionales en el sector privado, ya que se genera cierta desigualdad frente a aquellos egresados que practicaron dentro de la administración pública durante el último año de estudios; conllevando a que esta situación produzca ciertos privilegios por el solo hecho de haber

pertenecido a una entidad estatal, teniendo en cuenta que, las vacantes ofertadas para realizar prácticas preprofesionales son muy limitadas.

Para ser más exacto, proporcionamos información en cifras publicada por la siguiente plataforma, el cual hace referencia a la importancia que tienen las prácticas preprofesionales en el mundo laboral:

El grupo de Universia y Trabajo.com lanzaron una encuesta de empleo, en la que participaron más de 27 mil personas de diferentes países de Iberoamérica, con la finalidad de conocer cuáles eran las impresiones de los universitarios en cuanto a temas de inserción laboral y formación. De los encuestados, un 58% estaría dispuesto a realizar prácticas preprofesionales solo para adquirir experiencia laboral, incluso, sin recibir alguna remuneración a cambio (Infocapitalhumano, 2018).

Así pues, Ernesto Velarde (citado por Infocapitalhumano, 2018) quien en base a las encuestas aplicadas asevera lo siguiente:

Es en esta etapa en la que se establece la base de la experiencia laboral, de ahí la importancia de iniciar las prácticas con una idea clara del sector en el que se desea hacer una línea de carrera, de no ser lo que esperaba el candidato estará a tiempo de redirigirla. En caso de estudiantes de últimos ciclos se refuerza el aprendizaje con la práctica y se logra una adquisición más efectiva y eficiente de las competencias requeridas para asumir posiciones que representarán nuevos retos más adelante” (Párr. 22).

Este reforzamiento en el aprendizaje, genera aptitudes y capacidades laborales que fueron potenciadas durante la realización de las prácticas

preprofesionales. No pudiéndose desmerecer así competencias por parte de los egresados universitarios que están en busca de un puesto de trabajo, por parte del Decreto Legislativo N° 1401, quien no contempla otro tipo de prácticas como experiencia profesional para el acceso a un empleo público.

Para terminar, el Poder Legislativo, debe de tomarse un tiempo para analizar esta triste realidad y buscar soluciones de forma equitativa. Es decir, tanto egresados universitarios que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector público como en el sector privado, gocen de los mismos beneficios cada vez que se tengan que enfrentar al mundo laboral; considerando que es una necesidad urgente que la juventud tenga las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida, pero principalmente en lo laboral, ya que esto permitirá un pleno desarrollo profesional.

CAPÍTULO III

DISCRIMINACIÓN A EGRESADOS

UNIVERSITARIOS Y SU ANÁLISIS

EN EL TEST DE IGUALDAD

1. Discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios

En este capítulo, abordamos un tema relevante orientado a la discriminación en el acceso al empleo, teniendo como fin explicar las causas que originan la existencia de la discriminación en acceso al empleo a los egresados universitarios peruanos.

Por ello, es necesario comprender el significado de la discriminación en el acceso al empleo, el cual según Organización Internacional del Trabajo (s.f.) refiere que:

La discriminación en el empleo y la ocupación hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse (Párr 1).

Esta posición de desventaja, genera una gran frustración laboral en aquellos egresados universitarios, que salen con anhelos de poder incorporarse al mercado laboral, debido a la escasez de oportunidades y trabas ocasionadas indirectamente por el Estado; por ello, es imprescindible conocer el panorama de la realidad social y el derecho a la no discriminación.

Dentro de la discriminación laboral, existen tres etapas, la pre ocupacional, la ocupacional, y la post ocupacional. De las tres, solo trataremos la etapa pre ocupacional, según Castro (2001), refiere que es:

La posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración al contrato de trabajo, se plantea la situación de los requisitos y el acceso al empleo, fuente de diversos problemas referidos a discriminación. en esta etapa, se puede producir una de las formas más intensas y debatidas de discriminación, a través de los denominados test pre-ocupacionales como, por ejemplo, -el test de embarazo que se les exige a algunas mujeres para acceder a un empleo (Pp. 8-9).

Esta etapa pre ocupacional, es una de las más relevantes porque aquí se da el inicio a una futura relación laboral en cuanto a la captación de nuevos trabajadores; ya que contiene los requisitos para la evaluación curricular, de conocimientos y entrevista. Siendo a su vez, la etapa en la que generalmente se producen más actos discriminatorios en el ámbito laboral.

Estos requisitos establecidos en las convocatorias de trabajo y, especialmente, en aquellas del sector público, son las que impiden a los egresados universitarios que tuvieron como experiencia practicando en el sector privado durante su último año de estudios, puedan postular y acceder a una vacante para un empleo ofertado; pero que, en paralelo, si permiten que a los egresados universitarios, amparados por el Decreto Legislativo N° 1401 y la Ley SECIGRA, si se les contabilice como experiencia profesional.

En suma, en las convocatorias de trabajo, suele generarse ciertas discriminaciones cuando se trata de seleccionar al personal para un determinado puesto de trabajo, ello por razones subjetivas y distantes a las aptitudes y cualidades de los postulantes (Vera, 2006).

Actualmente, la discriminación ha trascendido a la vulneración del principio de igualdad, convirtiéndose en la base de regulaciones que buscan eliminar cualquier tipo de discriminación, incluidas las de otra índole. Ya que, en la Constitución peruana, en su artículo 2, inciso 2, protege el derecho a la igualdad ante la ley (Valdez, 2013).

A propósito de lo mencionado anteriormente, debemos de recurrir a la Constitución Política del Perú, con el fin de encontrar el amparo legal sobre la igualdad en todas sus formas y, conocer las prohibiciones que existen respecto de las transgresiones al derecho a la igualdad, por ello respecto a este subtema, es menester precisar que, la Constitución Política peruana y los diferentes convenios y pactos internacionales a las que nuestro país pertenece, en la que se prohíbe actos discriminatorios pues de lo contrario constituiría una vulneración al derecho a la igualdad. Por lo que se busca tratar no desiguales, apartando diferenciaciones entre las personas por cualquier motivo (Zegarra, 1998).

En síntesis, la discriminación en el empleo, resulta una razón preocupante en la inserción laboral, principalmente en los egresados universitarios peruanos, quienes se ven perjudicados pese a que existe una norma constitucional y supra constitucional que vela por eliminar dicha discriminación, sin embargo, en el ámbito laboral resultan desprotegidos.

Dentro de las clases de discriminación, existe la discriminación de otra índole, el cual es de vital importancia al momento de desgredar las razones del tema materia de la presente investigación.

Por ello, según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2012), nos señala que:

Los motivos prohibidos de discriminación no son exhaustivos y, por tanto, al incluirse en las cláusulas de no discriminación los términos de cualquier otra índole” y “cualquier otra condición social” se prevé la posibilidad de prohibir otras causas de discriminación no señaladas expresamente en los instrumentos.

Los tratados son ejemplos representativos de épocas determinadas, por lo que pueden no incluir una causa de discriminación surgida posteriormente; por ello, deben ser interpretados a la luz del presente, teniendo en cuenta las características actuales de los sistemas de protección, así como la evolución y desarrollo de los derechos humanos (pp.18-19)

Es decir, el término otra índole hace referencia a otras formas en la que se practique la discriminación y el trato diferenciado, tal es así que hemos considerado que el hecho de no computar el periodo de prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado por un egresado universitario peruano como experiencia profesional, frente a aquellas prácticas preprofesionales realizadas en el sector público, se traduzca como un acto discriminatorio en la esfera laboral.

Con base en doctrinas internacionales sobre temas de discriminación, tomamos la siguiente cita de Facio (s.f.), quien arguye que:

Otra razón de peso es que determina que el acto discriminatorio es aquel que tenga “por objeto” o “por resultado” la violación de los derechos humanos de las mujeres. esto quiere decir que se prohíbe no sólo aquellos actos que tienen la intención de discriminar (...), sino que también se prohíben los actos que sin tener la intención de discriminar, terminan discriminando en su resultado (...) (p. 16).

Lo mismo sucede en el caso del Decreto Legislativo N° 1401, el cual fue implementado con el fin ayudar a los estudiantes en su último año de estudios; sin embargo, al momento de aplicarla a la realidad, esta norma resultaba ser discriminatoria para aquellos egresados universitarios que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado. Pues, las oportunidades para este último, le resultan más limitantes, ya que no le son consideradas sus prácticas preprofesionales como experiencia profesional.

A su vez, un dato importante que señala la Defensoría del Pueblo (2021), es que:

Para que se produzca un acto discriminatorio se deben configurar 3 elementos:

- Un trato diferenciado injustificado.
- Que el trato diferenciado se base en un motivo prohibido: color de la piel, origen, etnia, sexo, idioma, religión, opinión, afiliación política, discapacidad, enfermedad, orientación sexual, identidad de género, condición económica, social o de cualquier otra índole.
- Que se produzca la anulación o menoscabo en el reconocimiento, ejercicio y/o goce de un derecho (Párr. 3).

A fin de una mejor amplitud del tema, con respecto al término de la primera viñeta, según Aguillón y Jimenez (s.f.) nos dicen que:

Se debe entender que al hablar de un trato diferenciado constituye en un comportamiento parecido en donde se niega o limita al acceso de un derecho por motivos injustificados en motivos trascendentes socialmente, estos sin

razonabilidad u objetividad, se habla de situaciones meramente subjetivas como la condición de ser mujer, la vestimenta o el origen (p. 12).

Respecto a la segunda viñeta, tenemos a las clases de discriminación, las mismas que se encuentran contempladas en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú; siendo la más relevante para el presente trabajo la clase denominada “de otra índole”.

El último elemento que constituye un acto discriminatorio, está ligado a la vulneración y trato desigual al ser humano respecto a sus derechos; entonces, trasladándolo al tema de la presente investigación, observamos que, ello se estaría produciendo cuando un egresado universitario, que realizó sus prácticas preprofesionales en el sector privado, postula a una convocatoria para un puesto de trabajo ofertada por una entidad pública. Sin embargo, termina siendo descalificado automáticamente desde la etapa de evaluación curricular, esto, a razón de que no consideran su experiencia profesional obtenidas en sus prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado. Pero sucede todo lo contrario cuando un egresado que hizo sus prácticas en una entidad pública y postula a la misma convocatoria, este último sí termina pasando a la siguiente etapa, ya que, sus prácticas preprofesionales que ejecutó durante su último año de estudios sí son validadas como experiencia profesional, toda vez que, ello está regulado en el Decreto Legislativo N°1401.

Con ello, se demostraría el menoscabo de los derechos reconocidos a los egresados universitarios, a la hora de postular a un puesto de trabajo, por lo que se ve impedido de continuar en el proceso de selección y consecuentemente conseguir un puesto de trabajo.

Ahora bien, la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado, contemplada dentro de la clase de discriminación “de otra índole”, es la siguiente:

- La política gubernamental implementada por el Estado

Para la protección del principio de igualdad y el derecho a no ser discriminado, resulta necesario entender cómo nuestro país establece políticas públicas para proteger dichos derechos; por ello, para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2018), el término de política gubernamental es extensa, porque incluye políticas y estrategias públicas que establecen los Estados que la conforman; por ello es necesario que se delimite el término.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2018), en un informe, como parte de su trabajo, sobre políticas públicas basado en los derechos humanos, precisa:

Ha venido observando que desde una visión tradicional el ciclo de políticas públicas inicia con la detección de una problemática social o individual cuando ella adquiere la suficiente relevancia, entra en la agenda pública y obliga a la elaboración de un diagnóstico o estructuración del problema. A partir de ello, se diseñan los instrumentos de política pública a operar y se procede a su implementación, para finalmente, evaluar resultados (p. 47).

En el Perú, a través del Poder Legislativo, como parte de sus funciones implementaron el Decreto Legislativo N° 1401, que regula en su artículo 9, que para aquellos que durante su último año de estudios que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector público, se les considere como experiencia profesional.

Dentro de las políticas gubernamentales, y en las que determinado poder del Estado esté involucrado, el mismo debe respetar los Pactos Internacionales ratificados por dicho Estado, tal como es el artículo 26 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la cual el Comité de Derechos Humanos (citado por Bayefsky, 1990) argumentan que:

“... el artículo 26... establece en si un derecho autónomo. Prohíbe la discriminación de hecho o de derecho en cualquier esfera sujeta a la normativa y la protección de las autoridades públicas. Por lo tanto, el artículo 26 se refiere a las obligaciones que se imponen a los Estados Partes en lo que respecta a sus leyes y la aplicación de sus leyes. Por consiguiente, al aprobar una ley, un Estado Parte debe velar porque se cumpla el requisito establecido en el artículo 26 de que el contenido de dicha ley no sea discriminatorio. (...)” (pp. 3-4).

Esto quiere decir que, tanto las leyes existentes como las nuevas normas que se promulguen en un Estado, deben de estar sujetas al artículo 26 del Pacto Internacional del Derechos Civiles y Políticos, ello con la finalidad de que los ciudadanos cuenten con una protección de sus derechos en cualquier ámbito, y se evite la vulneración de los mismos en caso de crearse leyes de contenido discriminatorio.

Contrario a ello, en el Perú a través de la publicación del Decreto Legislativo N° 1401, no se estaría respetando el Pacto suscrito, dado que, en esta norma, en su artículo 9, hace una clara distinción en cuanto a la consideración de la experiencia profesional de aquellos egresados universitarios que hicieron sus prácticas preprofesionales en el sector público frente a los que lo hicieron en el sector privado.

Asimismo, Ardito (2014) en su libro sobre políticas públicas y discriminación, hace una reflexión muy significativa para el presente trabajo de investigación:

La naturalización de la discriminación actúa como una barrera mental que impide modificar situaciones flagrantes de desigualdad tanto que los problemas que sufren los demás no son percibidos como tales al mismo tiempo, la falta de visibilización respecto a la discriminación lleva a que la inversión pública no tome en cuenta las necesidades concretas de las personas discriminadas (p. 13).

En nuestro país, no podemos seguir siendo ciegos, sordos y mudos, ya que es una realidad, que ciudadanos e incluso funcionarios públicos “normalicen” a las prácticas preprofesionales como algo que deben de asumir los estudiantes universitarios, sin merecer reconocimiento alguno; reconocimiento que no está referido a lo económico, sino más bien, a un reconocimiento académico-laboral, en la que dichas prácticas deberían de ser consideradas como experiencia profesional. Y en cierta parte no suena descabellado el hecho de pensar que si un futuro profesional quiere adquirir conocimientos, inicie con la realización de prácticas preprofesionales; sin embargo, sucede que para el Estado no es así, toda vez que existe un Decreto

Legislativo que permite a los jóvenes universitarios considerárseles sus prácticas preprofesionales como experiencia profesional, siempre y cuando estas hayan sido realizadas en una entidad pública, y es precisamente aquí donde se genera la discriminación, puesto que no se estaría brindando las mismas oportunidades para los egresados universitarios. Dado que cuando fueron estudiantes, por diferentes razones, pero principalmente por no haber suficientes vacantes para realizar las prácticas en una entidad pública, es que se vieron obligados a realizar sus prácticas en entidades privadas.

Si bien, en la realización de prácticas preprofesionales, la subvención económica favorece a los estudiantes, sin embargo, ello no es lo primordial, pues, lo que les será de mayor utilidad, será el reconocimiento de la experiencia adquirida como experiencia profesional. Además, lo que pretendemos con esta investigación es que el estudiante universitario tenga la libertad de elegir entre una entidad pública o privada a la hora de empezar a practicar; es decir, que no sea una segunda opción el practicar en una entidad privada sino que se encuentre dentro de la elección del estudiante y, que al finalizar el periodo de prácticas preprofesionales tenga la tranquilidad, ya que se le estará brindando el mismo reconocimiento, es decir, se le otorgará un certificado que acredite sus prácticas preprofesionales como experiencia profesional, que le será válido para cualquier convocatoria estatal. De esta manera, tanto los practicantes del sector público como del privado, tendrán un trato igualitario y con las mismas oportunidades en el mundo laboral ni bien egresen de la universidad.

En razón de ello, Ardito (2014) en su material de estudio hace un análisis sobre las políticas públicas frente a la discriminación:

La ausencia de políticas públicas dirigidas a enfrentar la discriminación muestra que no es suficiente la promulgación de normas, sino que debe involucrarse directamente a las autoridades y funcionarios regionales a través del establecimiento de metas concretas para reducir la discriminación. Un primer paso, sin embargo, es aceptar que la discriminación existe y que no es una situación natural. A nuestro entender, la explicación a la pasividad de los funcionarios es su incapacidad para percibir la discriminación como una situación injusta (p. 13).

Entonces, para que no siga existiendo la discriminación en el acceso al empleo hacia los egresados universitarios peruanos que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado, todos los poderes del Estado deben involucrarse y proponer alternativas de solución, mediante fórmulas legales, tales como: promulgación de normas, análisis de la realidad social sobre índices de desempleo, buscando eliminar aquellas normas que transgredan los derechos de los egresados universitarios para conseguir un empleo.

Asimismo, tenemos a bien dar a conocer los tipos de discriminación que existen, los cuales mencionaremos en los siguientes subpuntos.

1.1. Discriminación directa

Uno de los tipos de discriminación, es la directa, y para ello, Vera (2006) nos explica que:

La discriminación es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a

características tales como la opinión política, el estado civil o el sexo. Este tipo de discriminación se basa en prejuicios y estereotipos que atribuyen ciertas aptitudes o la falta de estas a determinadas personas, en función de su pertenencia a un cierto colectivo racial, sexual, religioso u otro, independientemente de sus calificaciones o experiencia laboral (p. 6).

Otro concepto que se tiene de este término, es aquella brindada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (2012), que hace referencia a que existe discriminación directa “Cuando se utiliza como factor de exclusión de forma explícita, uno de los criterios prohibidos de discriminación” (p. 11).

En la misma línea, se entiende que la discriminación directa ocurre cuando existen dos situaciones similares, en las que ambas cuentan con los mismos derechos, pero una de ellas recibe un trato preferencial frente a la otra (Polo, 2008).

Para ejemplificar este tipo de discriminación, tenemos los casos de algunas convocatorias de trabajo, en las que solicitan literalmente a personas con determinadas características.

Este tipo de discriminación está presente, cada vez que, un centro de trabajo inicie su proceso de reclutamiento de personal e incurra en cualquiera de las clases de discriminación de manera taxativa, a pesar de encontrarse prohibido.

1.2. Discriminación indirecta

La discriminación indirecta, es otro de los tipos de discriminación, y la cual tiene gran relevancia para la presente investigación, dado que se manifiesta cuando al tomar decisiones se termina vulnerando a un determinado sector, pese a no tener la intención de cometer un acto discriminatorio (Ardito, 2014).

De modo que, en palabras de Añón (2013), refiere que:

Se configura un supuesto de discriminación indirecta cuando un tratamiento diferenciado se basa en un motivo aparentemente “neutro”, pero cuya aplicación tiene un impacto perjudicial e injustificado sobre los miembros de una determinada o colectivo protegido por una cláusula antidiscriminatoria (p. 649).

Asimismo, trasladándolo al ámbito laboral, tenemos a la Comisión Nacional de Derechos Humanos México (2012), que nos dice que existe discriminación indirecta:

Cuando la discriminación se da en función del señalamiento explícito de uno de los criterios prohibidos de discriminación, sino que el mismo es aparentemente neutro. Por ejemplo, cuando para obtener un puesto de trabajo se solicitan requisitos no indispensables para el mismo, como tener un color de ojos específico (p. 11).

Verbigracia, se produce la discriminación indirecta cuando mediante determinadas reglas que son aceptadas como algo normal, resultan siendo implícitamente actos discriminatorios, si nos ponemos al otro lado de la balanza.

Por ello, es que, para especificar esta idea, tenemos al siguiente ejemplo: en una convocatoria de trabajo de una agencia de empleo, se solicita personal mujer para trabajos domésticos (trabajadoras del hogar).

En este ejemplo, se puede denotar que en teoría hay un criterio aparentemente neutro no diferenciado, pero que ocasionan efectos desfavorables para los varones, quienes también pueden realizar labores domésticas, pero que son excluidos de dichas labores por su género.

Este tipo de discriminación es la que está presente en nuestra investigación, ya que el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, señala que solo aquellas prácticas preprofesionales que fueron desarrolladas en una entidad estatal, serán consideradas como experiencia profesional. Por lo que aparentemente, para la gran mayoría de peruanos ha sido y sigue siendo algo normal, pero que con el transcurrir de los años, los egresados universitarios peruanos que realizaron sus prácticas en el sector privado iban manifestando su disconformidad, toda vez que, cuando egresaban de la universidad y querían conseguir un puesto de trabajo en el sector público, se han visto imposibilitados por la supuesta falta de experiencia profesional.

En ese contexto, la discriminación que se ha dado desde la promulgación de dicho Decreto Legislativo, es decir, desde setiembre del año 2018, hasta la actualidad, ha originado que la mayoría de egresados universitarios peruanos se vean discriminados de manera indirecta en el acceso a un empleo en entidades del sector público.

Para determinar si la discriminación es directa o indirecta es recomendable conocer la forma en cómo se está manifestando la discriminación, a fin de

detectarla y poder clasificarla; dado que es más complicado hacerlo en los casos de discriminación indirecta ya que se manifiesta de manera implícita, mientras que la directa se muestra de manera evidente (Barrère, 1997).

2. Test de igualdad

Para identificar el problema de la discriminación, primero, es oportuno conocer de la existencia de herramientas que ayudan a dilucidar si un acto deviene o no en discriminatorio; siempre que responda al menos, a uno de los criterios establecidos en el test de igualdad. Por ello, es relevante saber qué entendemos por igualdad y, consecuentemente, analizar mediante este test, cuáles son las razones por las que existe discriminación en el acceso al empleo a egresados universitarios peruanos que solo realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado, con el fin de aplicarlo a la presente investigación.

Así pues, en lo que respecta a la conceptualización de la igualdad, Eguiguren (2006), refiere que:

El Tribunal Constitucional, ha insistido que la igualdad es un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por circunstancias de razones (pp. 30-31).

Así pues, con la intención de detallar lo que significa el test de igualdad, es que citamos a Muñoz (2020), quien asevera que:

Es conocido que se ha desarrollado el test de igualdad en la jurisprudencia peruana, por primera vez, en la sentencia del Tribunal Constitucional –Exp. N.º 00045-2004-PI/TC y 00004-2006-PI/TC-, (...) el empleo del test de igualdad para solucionar situaciones concretas no se visualiza de forma adecuada, esto es, se aplica de forma difusa y variada, (...) El test de igualdad es una herramienta que sirve para garantizar el derecho a la igualdad y sirve para determinar la vulneración de dicho derecho cuando se producen hechos de desigualdad” (pp. 31- 34).

En referencia a la cita anterior, el test en mención, busca proteger los derechos de la persona, principalmente, el derecho a la igualdad, esto a través de criterios que permiten identificar la existencia o comisión de actos discriminatorios en determinadas situaciones en las que el sujeto se ve afectado.

La finalidad del test de igualdad es resolver conflictos relacionados con los tratos y/o condiciones desiguales que ocurren en la esfera social, para que, a partir de ello, se prevenga actos discriminatorios no razonables y arbitrarios (Muñoz, 2020).

Este test de igualdad que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en los expedientes antes mencionados, permitirá determinar si la aplicación del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, que refiere que solo se considerarán como experiencia profesional para el ingreso al sector público, a las prácticas preprofesionales realizadas en una entidad estatal por estudiantes universitarios

durante su último año de estudios; causa discriminación o coloca en condiciones desiguales a los egresados que realizaron sus prácticas en entidades privadas, dado que, cada vez que postulan a una convocatoria de una entidad pública serán declarados no aptos por no cumplir supuestamente uno de los requisitos “experiencia profesional” ocurre todo lo contrario para aquellos postulantes que durante sus estudios universitarios, realizaron sus prácticas preprofesionales en una entidad estatal, ya que estos, sí son considerados como experiencia profesional, por lo que podrán pasar a la siguiente etapa.

2.1. Características para aplicar el test de igualdad

Los puntos que desarrollamos en este apartado, parten del contenido que se desprende del test de igualdad contenido en el expediente N° 0004-2006-PI/TC, siendo de gran utilidad los criterios empleados, para poder determinar si verídicamente existe o no discriminación.

Por tal razón, para la presente investigación y, al sospechar que se está presentando un acto discriminatorio en la sociedad peruana; es necesario identificar si esto ocurre realmente; entonces, para saberlo, debemos de emplear el filtro desarrollado por el Tribunal Constitucional, para corroborar si efectivamente se trata de un acto discriminatorio.

Por ello, el Tribunal Constitucional no emplea los mismos pasos para todos los casos; ya que, no existe un orden establecido ni determinante. Esto se desprende de los expedientes N° 0020-2017-PA/TC, expediente N° 09833-2016-

PA/TC y expediente N° 02345-2009-PA/TC, en las que la aplicación de cada criterio se desarrolla de manera independiente; es decir, cada caso es particular y por ende, no recibe el mismo tratamiento y solo se emplean los pasos que realmente si se ajusten (Muñoz, 2020).

En función a ello, y de acuerdo al expediente N° 004-2006-PI/TC, se establecen seis pasos o criterios a seguir para la aplicación del test de igualdad, para evaluar si una medida está vulnerando derechos o principios constitucionales, como el derecho a la igualdad.

Por consiguiente, la aplicación de test de igualdad se dará través de los pasos establecidos en los expedientes N° 00045-2004-PI/TC y 00004-2006-PI/TC, siendo los siguientes: la verificación de la diferenciación legislativa, determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad, verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación, examen de idoneidad y examen de necesidad (Muñoz, 2020).

Ahora, analizaremos los pasos para la aplicación del test de igualdad, encontrándose primero, la verificación de la diferenciación legislativa, la cual según García (2008), asevera que:

En este nivel se analiza si el supuesto de hecho observado como de diferenciación arbitraria (discriminación) es igual o diferente al supuesto de hecho que sirve de término de comparación (*tertium comparationis*).

Como consecuencia de este primer análisis aparecerán dos respuestas:

- En caso que se acredite que ambos supuestos de hechos son iguales, se concluye que la medida adoptada que contiene un tratamiento diferente deviene en inconstitucional, ello en razón de haberse dado un trato disímil en el otorgamiento de derechos o en la asignación de deberes.
- En caso que se acredite que los supuestos de hechos sean diferentes, se prosigue con la verificación del test de igualdad (p. 121).

De igual manera, otro de los criterios a tener en cuenta en la aplicación de este test, es la determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad; para ello Figueroa (2014), advierte que:

La intervención puede asumir 3 intensidades: grave, media o leve. La intensidad de la intervención constituye una variable a ser utilizada en el sub examen de necesidad, mas su inclusión como paso previo reside en la necesidad de analizar si la discriminación se sustenta en algunos de los motivos proscritos por el artículo 2 inciso 2 de la Constitución, o bien si resulta fuera de ellos, y además, si se produce el impedimento del ejercicio o goce de un derecho fundamental, de un derecho meramente legal o de un interés legítimo (Párr. 7).

Siendo por ello, que este criterio se ampara en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú, con la finalidad de determinar la intensidad en la que se pone en desventaja a una persona frente a otra.

En efecto, en el año 2005, Cerdá, manifiesta que:

El principio de igualdad de trato opera imponiendo ciertas restricciones o constricciones a los tratamientos normativos, los cuales han de respetar esa exigencia igualitaria. (...) Así, la aplicación del principio de igualdad de trato se realiza entre sujetos que se consideran en circunstancias equivalentes (p. 195).

Continuando con los criterios a considerar en el presente trabajo de investigación, tenemos como tercer paso a la verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación.

Por ende, en el año 2008, García, manifiesta lo siguiente:

En este nivel se analiza si el establecimiento de una diferenciación jurídica persigue un fin constitucional.

Como consecuencia de este análisis aparece una de estas dos respuestas:

- En el caso que se acredite que el establecimiento da un trato diferente que no apunta a la cristalización de un fin constitucional, se concluye en que la medida es inconstitucional.
- En el caso que se acredite que el establecimiento da un trato diferente que apunta a la cristalización de un fin constitucional, se prosigue con la verificación del test de igualdad (p. 122).

El cuarto criterio es denominado examen de idoneidad, el cual, al igual que los anteriores pasos, es de gran relevancia; por esa razón, en el año 2014, el autor Figueroa, comenta que:

La idoneidad refiere, igualmente, que haya un fin de relevancia o un fin constitucional en la intervención. Si se justifica la idoneidad, la norma o situación sometida a control, no cae; *contrariu sensu*, no acreditándose una norma o conducta que también podamos denominar adecuada, la norma sometida a control será inconstitucional o la conducta o situación a evaluar será incompatible con el derecho fundamental a la igualdad (Párr. 11).

Bajo esa directriz, el quinto paso es conocido como examen de necesidad, mismo que nos permite entender de mejor manera, su aplicación para determinar si una situación viene a ser discriminatorio, y que incluso puede afectando en gran medida a los ciudadanos.

En ese contexto, utilizamos los argumentos de Figueroa (2014), a fin de detallar la forma en que se aplica este criterio; siendo que:

Los sub exámenes de idoneidad y necesidad comprenden relaciones medio-fin y medio-medio, respectivamente (...) el examen de necesidad representa un reto a la acreditación de una medida o situación menos gravosa que logre el mismo resultado que la norma sometida a control. Diríamos que implica una exigencia a la imaginación del intérprete en tanto si acreditamos un medio menos gravoso que llegue a satisfacer, de forma menos onerosa, la solución de la norma o conducta discriminatoria, pues la norma o situación sometida a control ha de *caer* en su formulación y por lo tanto, será declarada fundada la pretensión (Párr. 12).

Como sexto y último paso, tenemos al examen de proporcionalidad en sentido estricto, el mismo que para García (2008), es que:

En este nivel se exige la comparación o ponderación entre dos intensidades:

- Aquel que se encuentra en la realización del fin de la medida legislativa diferenciadora.
- Aquel en que la finalidad de la medida diferenciadora sea, por lo menos, equivalente al derecho fundamental limitado, por lo menos equivalente a la segunda.

(...) el trato desigual no debe sacrificar principios o derechos fundamentales que tengan un mayor peso que el bien constitucional que se quiere satisfacer mediante el aludido trato (p. 123).

Todos estos pasos, fueron planteados con la finalidad de comprobar la existencia y práctica de actos discriminatorios; los cuales serán utilizados en el subtema que lleva como nombre la aplicación del test de igualdad en la discriminación en el acceso al empleo público, a fin de comprobar la hipótesis del presente trabajo de investigación.

2.2. Resoluciones del Tribunal Constitucional acerca del test de igualdad en el ámbito laboral

Para mayor consistencia de la presente investigación, hemos tenido a bien recopilar sentencias del Tribunal Constitucional en materia laboral en las que se haya aplicado el test de igualdad. En las siguientes sentencias, detallaremos los

antecedentes, la forma en cómo se ha aplicado el test de igualdad y la parte resolutive de la sentencia.

a) Caso N° 1- Expediente 01875-2006-PA/TC

Así pues, en el Expediente N.º 01875-2006-PA/TC, pudimos apreciar la aplicación del test de igualdad debido a una posible existencia de discriminación en materia laboral, siendo los hechos resaltantes, los siguientes:

En el año 2004, un grupo de miembros del Servicio Diplomático interponen un recurso de agravio constitucional frente a la sentencia de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, dado que habían declarado infundada su demanda.

Siendo los fundamentos por los que interpusieron la demanda, por la inaplicación del artículo 13 de la Ley 28091-Ley del Servicio Diplomático, y los artículos 32, 33 y 34 de su reglamento, dado que dichos artículos constituyen una amenaza de violación del derecho a la igualdad y de la no discriminación; toda vez que se imponían limitaciones a los funcionarios diplomáticos para que ocupen cargos en órganos de línea del Ministerio de Relaciones Exteriores así como cargos permanentes en el exterior.

El Tribunal, tras detectar que la norma materia de controversia, vulnera los derechos constitucionales de los demandantes, toda vez que, limita a las personas mayores de 65 años a que puedan ocupar cargos

determinados y, que por ende, constituyen un trato desigual, se configura como una amenaza para el sujeto de derecho; por lo que declara la demanda fundada en parte.

Ahora bien, para definir esta situación, el Tribunal Constitucional ha hecho aplicación del test de igualdad, fundamentándolo de la siguiente manera:

Respecto al primer paso sobre verificación de la diferenciación legislativa, guarda relación con las normas que señalan que los miembros del Servicio diplomático que cumplan 65 años de edad ya no podrán ocupar cargos en órganos de línea en el Ministerio de Relaciones Exteriores y cargos en el exterior.

Luego del análisis, el Tribunal señala que la norma, materia de supuesta discriminación, no se ajusta al contenido del primer paso del test de igualdad, ya que se desprende un tratamiento diferenciado ante dos situaciones de hecho distintas: menores y mayores de 65 años en el acceso a cargos de órganos de línea en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Consecuentemente, siguiendo el segundo paso que trata sobre la determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad; se aprecia una limitación de derechos fundamentales como el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, ya que la intervención normativa deviene en una de intensidad grave.

Como tercer paso, tenemos a la verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación, que después de aplicarla el Tribunal al hecho de supuesta discriminación, se demuestra que no calza este hecho con lo establecido por el tercer criterio, dado que el fin que se persigue no es ilegítimo para la Constitución. Ello se debe a que lo que se buscó con la norma era el acceso a cargos en el exterior para aquellos que tenían menos de 65 años de edad.

Sin embargo, queda un tema por verificar, el cual es la no vulneración al principio- derecho de igualdad.

Asimismo, en el cuarto paso, que hace referencia al examen de idoneidad, se evalúa la relación entre el medio adoptado y el fin que busca la medida, siendo que en el presente caso tratado sí existe dicha causalidad, por lo que si se estaría ajustando al criterio en mención.

Respecto al quinto paso denominado examen de necesidad, el cual tiene como contenido que, para que una medida sea inconstitucional, debe existir una medida alternativa que sea idónea para conseguir el mismo fin, sin que se afecte derechos constitucionales. Por lo que, para el Tribunal Constitucional, era menester que se aplicara simplemente la Ley 28091, dado que perseguía el mismo fin que la norma materia de discusión e incluso se hubiese podido aplicar otro criterio como por ejemplo, el hecho de que los funcionarios mayores de 65 años que hayan ocupado cargos en el exterior, disminuyan su tiempo de permanencia en

el sector, a fin de permitir que los jóvenes también puedan ocupar dichos cargos.

Siendo esto así, no se superó este criterio del test de igualdad, considerándose que los artículos señalados por los demandantes como vulneratorios al derecho a la igualdad sí devienen en inconstitucionales.

En relación con el expediente anteriormente señalado y revisado, podemos apreciar que se aplica el test de igualdad, ante un hecho en materia laboral que causa controversia y en las que se ven afectadas personas por el tema de su edad. Por lo que, al aplicarse dicho test, se concluye que solo bastó que encaje en dos de los seis criterios, para que el Tribunal falle a favor de los demandantes.

b) Caso N° 2- Expediente N.º 045-2004-PI/TC

Tenemos que el Expediente N.º 045-2004-PI/TC, que trata de una demanda de inconstitucionalidad, interpuesta por el Colegio de Abogados del Cono Norte de Lima contra el artículo 3 de la Ley N° 27466, Ley que modifica a la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura, dado que dicha norma regulaba que aquellos magistrados titulares del Poder Judicial o Ministerio Público que postulasen al cargo superior inmediato, así como aquellos que hayan cursado el Programa de Formación Académica, tendrían hasta un 10% del total del puntaje obtenido.

El Colegio de Abogados del Cono Norte argumentó que dicha norma contravenía el principio de igualdad, al establecer un trato diferenciado y otorgar privilegios a los magistrados titulares, frente al grupo de abogados que deseaban postular a dichos cargos.

Por su parte, el Congreso contestó haciendo una excepción por falta de legitimidad para obrar y haciendo referencia que el principio de igualdad de trato no establece la prohibición de un trato diferenciado en situaciones diferentes, pues la norma en cuestión, obedecía a causas objetivas y razonables que conllevaban a dicho trato diferenciado.

En el análisis que hace el Tribunal, se encuentra que la norma materia de controversia está condicionada a la producción de un suceso o circunstancia (suspensión de la norma del 31 de mayo de 2001 al 30 de mayo de 2004), por lo que la norma no se encontraría tipificada en el ordenamiento jurídico.

Sin embargo, a pesar de ello, sí fue posible continuar con la aplicación del examen de constitucionalidad. Quienes, luego de haber analizado el test de proporcionalidad, declararon fundada la demanda de inconstitucionalidad, respecto a las normas materia de controversia.

En lo que respecta al test de igualdad, encontramos el criterio de proporcionalidad, el cual examina si una ley contraviene o no, el derecho-principio de igualdad, valiéndose de subprincipios para analizar si una norma es o no inconstitucional.

Siendo el primer paso del test de igualdad, la determinación del tratamiento legislativo diferente, que consiste en la introducción de un trato diferenciado en los destinatarios de la norma, y de la cual, el Tribunal Constitucional hace un análisis, determinando la existencia de dos grupos de destinatarios, por un lado, los magistrados y por el otro, los abogados, también magistrados titulares frente a postulantes sin PROFA y postulantes con PROFA y postulantes sin PROFA.

La bonificación del 10% otorgado al primer grupo (magistrados), conlleva a un trato diferenciado al segundo grupo (abogados), causando un aventajamiento en el puntaje final para el primer grupo.

Siguiendo con los pasos del test de igualdad, el Tribunal sobre al segundo criterio, determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad, en este caso particular, resulta gravísima. Toda vez que, la bonificación que se le otorga al primer grupo, se transforma en una condición que coloca en desventaja a los del segundo grupo, para el acceso a la magistratura.

En el tercer paso, denominado la determinación de la finalidad del tratamiento diferente, a través de sus objetivos y finalidad se busca determinar si el tratamiento diferenciado que existe es razonable y justificado, es decir, posee un fin constitucional.

Para la Sala, este paso no configuró, como un acto discriminatorio, pues señalaron, que practicaron un trato diferenciado, con el fin de

conseguir un personal más especializado y capacitado para que asuma cargos en la magistratura, ello debido a que necesitaban con urgencia contar con personal para que se solucionen los excesos de provisionalidades.

En lo que respecta al cuarto paso, que se denomina examen de idoneidad, se hace un análisis en base a la idoneidad entre el objetivo y el fin, es decir, entre contar con una judicatura con experiencia versus la idoneidad de la misma.

Se pretende justificar a la norma materia de controversia, indicando que su fin, es el contar con magistrados capaces, viéndose incluidos solamente en esta norma, los magistrados de rangos menores, dejando en desventaja a los abogados. Viéndose así claramente de parte de la Sala, un favoritismo a los postulantes que trabajan en la magistratura.

Si bien la experiencia judicial puede contribuir a tener magistrados idóneos, no siempre suele ser así; sin embargo, al mismo tiempo resulta ser un medio para alcanzar la idoneidad.

Por último, el quinto paso, más conocido como examen de necesidad, se analizaron dos aspectos, el primero fue sobre la existencia de medios alternativos que fueran igualmente idóneos para la realización del objetivo, y el segundo, si tales medios no resultaban lesivos al principio de igualdad, y si en caso lo fuese debía ser de leve intensidad.

Siendo que, tanto los magistrados como los abogados pueden ascender o postular en igualdad de condiciones; por ello, establecer un tratamiento discriminatorio en base a la experiencia no conducía a la idoneidad de la magistratura, como consecuencia, este tratamiento diferenciado no superó este criterio.

El análisis de este test de igualdad contenida en esta sentencia del Tribunal Constitucional, refleja la necesidad de que cada norma que aparezca en nuestro sistema normativo, no contravenga el derecho-principio a la igualdad, y en caso suceda, el Tribunal deberá estar pendiente y presto para analizar dichas normas discriminatorias; con el fin de evitar tratos diferenciados injustificados, que coloquen a un grupo determinado de ciudadanos en desventaja frente a otros.

2.3. Aplicación del test de igualdad en la discriminación de acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado

Teniendo como problema existente a la supuesta discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que hicieron sus prácticas preprofesionales en entidades privadas, mientras que los egresados que en su época de estudiantes realizaron prácticas bajo el Decreto Legislativo 1401 y el SECIGRA, si tendrán la posibilidad de pasar a la primera etapa de postulación para el acceso a un empleo; es decir, en este problema, se refleja la desventaja hacia un grupo determinado de personas (egresados cuyas prácticas fueron

realizadas en el sector privado), y por ende, una discriminación indirecta que surge en el ámbito social de nuestro país. Esto ocurre a pesar de que, las actividades realizadas en el SECIGRA como las modalidades formativas del sector público, corresponden a prácticas preprofesionales al igual que las prácticas realizadas en el sector privado, las segundas en la actualidad no son consideradas como experiencia profesional, sin embargo, las primeras si lo son. Lo que desencadena una discriminación en el acceso al empleo cuando estos últimos postulan a convocatorias del Estado.

Para poder determinar si realmente se está vulnerando el derecho a la igualdad y el acceso al empleo a un grupo determinado de personas, es que tuvimos a bien aplicar el denominado test de igualdad, que en muchas ocasiones fue tratado por el Tribunal Constitucional, tal y como lo comentábamos párrafos anteriores.

a) Verificación de la diferenciación legislativa

Se determinó la existencia de dos grupos de destinatarios, el primero, los egresados cuyas prácticas preprofesionales fueron realizadas en el sector público y el segundo, los egresados cuyas prácticas las realizaron en el sector privado.

Por lo que, una norma deviene en inconstitucional, si es que se aplica un trato diferenciado a dos situaciones iguales; por el contrario, no se contravendría a la Constitución cuando se aplique un trato diferente a dos situaciones diferentes. Tal es así que, el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401 al regular expresamente que solo aquellas

prácticas realizadas durante el último año de estudios universitarios en el sector público, serán consideradas como experiencia profesional para el acceso a entidades estatales.

Y al existir dos grupos en la misma situación, es decir, ambas partes tienen como experiencia preprofesional a las prácticas que realizaron ya sea en el sector público como privado, no cabría causa razonable alguna ni argumento lógico para que sean tratados de diferente manera a la hora de la consideración de las prácticas preprofesionales como experiencia profesional. Por lo que la discriminación en el acceso al empleo que surge, genera que el decreto sea inconstitucional.

b) Determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad

Tras verificar que la aplicación del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, pone en riesgo e impide el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la igualdad de oportunidades y el derecho de acceso al trabajo de los egresados universitarios peruanos que solo realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado, es decir, contraviene a la Constitución, por lo que la norma resulta en una escala de intensidad grave.

c) Verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación

Este paso, implica determinar si la finalidad del tratamiento diferenciado que la Ley ha configurado respecto a dos grupos, tiene un objetivo y fin constitucional. Siendo así, encontramos que la finalidad del Decreto Legislativo N° 1401 radica en contribuir en la formación y desarrollo de los estudiantes y egresados de educación superior.

Sin embargo, la norma en cuestión no fundamenta ni sustenta razón alguna para que los egresados universitarios que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado, no sean consideradas como experiencia profesional, toda vez que ambos grupos se encuentran en las mismas condiciones (estudiantes universitarios que cursan los dos últimos ciclos de carrera universitaria) para efectuar sus actividades (prácticas durante el último año de estudios); además que, al excluirlos de este beneficio, repercutirá cuando adquieran la condición de egresados universitarios y deseen postular a convocatorias de trabajo en el Estado; pero que se verán limitados, ni siquiera podrán pasar a la primera etapa (evaluación curricular) y no cumplir con la experiencia requerida; asimismo, tiene fundamento en la Constitución, ya que el hecho de considerar a las prácticas preprofesionales solo a aquellos egresados universitarios que las realizaron en el sector público, ya sea a través de modalidades formativas y/o SECIGRA, constituye una desigualdad y afectación al derecho del acceso al empleo.

d) Examen de idoneidad

En este criterio, analizamos la idoneidad con base en la relación de causalidad (medio y fin), el cual, para la presente investigación se hace el análisis respecto al Decreto Legislativo 1401, sobre la formación de capacidades desarrolladas en el sector público hacia los estudiantes y egresados universitarios (medio) y la consideración de las prácticas preprofesionales realizadas en el sector público como experiencia profesional (fin). Es decir, el aplicar un beneficio necesario para la realización profesional de los egresados solo a un determinado grupo, no puede considerarse idóneo, puesto que dichas prácticas preprofesionales son realizadas de igual forma (periodo de tiempo) por aquellos estudiantes universitarios que se vieron obligados a practicar en una entidad privada; no existiendo así, ninguna relación de medio y fin, mas bien vulnera al derecho de acceso al trabajo.

e) Examen de necesidad

En el quinto paso del test de igualdad, hicimos un análisis en referencia al Decreto Legislativo N° 1401 y la existencia de medios alternativos para la consecución de los objetivos y/o fines; verificando que tales medios no afecten derechos fundamentales. Así, tenemos que al analizar el Decreto Legislativo N° 1401 vemos que tiene medios alternativos e idóneos para contribuir con la formación de los estudiantes universitarios y para hacer que las prácticas preprofesionales que desarrollen bajo dicha modalidad sean consideradas como experiencia profesional, en tanto, el medio que podría ser, por ejemplo,

sería una norma que considere a estas prácticas realizada en ambos sectores (privado y público) como experiencia profesional. Por lo que un trato desigual, en función a la realización de prácticas preprofesionales bajo este decreto y sin tomar en cuenta las del sector privado, no calza dentro del marco constitucional.

f) Examen de proporcionalidad

En este último paso, se hizo un análisis, respecto a identificar si el trato desigual sacrificó o no principios y derechos fundamentales que tengan un mayor peso que el que busca el Decreto Legislativo N° 1401. Desprendiéndose así que no resulta ser proporcional ya que, genera un tratamiento diferenciado en el que se sacrifica derechos de uno de los grupos (los egresados universitarios que hicieron sus prácticas preprofesionales en el sector privado). Por ende, a través de la última aplicación de este último paso del test, tenemos que el Decreto Legislativo N° 1401 termina vulnerando derechos como: igualdad, acceso al empleo y no discriminación; así como el principio de igualdad de oportunidades y el principio de proporcionalidad, que resultan ser de mayor importancia que el objetivo de la ley en cuestión.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

1. Tipo de investigación

1.1. Según su aplicabilidad o propósitos

Básico:

Según el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (2018), la investigación básica permite incrementar el conocimiento respecto a la investigación que se está desarrollando. Basado en investigación de recopilación de datos, pero sin que el investigador se inmiscuya o forma parte de esta y, a su vez, es el análisis teórico del mismo.

Ha sido de utilidad para el presente trabajo, porque nos ha permitido desarrollar nuestro tema, aportando datos que servirán a futuras investigaciones, a partir de doctrinas e información relevante, extraída de algunas tesis, que nos han servido como antecedentes.

1.2. Según su naturaleza o profundidad

a) Mixta

El enfoque de la presente investigación es mixta, siendo un estudio de mayor complejidad que involucra tanto al enfoque cualitativo como el cuantitativo a fin de que el problema de estudio goce de un mejor desarrollo y nos proporcione mayores datos (Hernández, 2014).

Este tipo de investigación nos ha resultado útil porque se emplearon instrumentos de carácter estadístico y también cualitativo, obteniendo una amplia recolección y análisis de información.

A su vez, mediante el proceso cuantitativo, se ha podido recolectar datos proporcionados por los egresados universitarios peruanos que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado durante su último año de estudios, a través de las encuestas.

Asimismo, hicimos uso del enfoque cualitativo, añadiendo a nuestra investigación el punto de vista objetivo y neutral de un especialista a través del desarrollo de una entrevista.

b) Explicativa

El tipo de investigación es explicativa ya que, se ha buscado hallar las causas de los fenómenos y la relación con factores externos que han propiciado lo anteriormente señalado; es decir, hemos ido más allá de la mera descripción. Siendo el objetivo de este tipo de investigación, la búsqueda de respuesta a los fenómenos que ocurre en la realidad (Aranzamendi, 2010).

Nos ha sido de utilidad, puesto que a partir de la búsqueda de la razón respecto al por qué se genera la discriminación en los egresados universitarios peruanos, hemos podido explicar y, al mismo tiempo, buscar una solución a este problema suscitado en la realidad peruana.

2. Métodos de investigación

2.1.Método científico

a) Método inductivo

Este método fueron los procedimientos que desarrollamos dentro de los objetivos a fin de llegar al resultado (Palacios, Romero y Ñaupas, 2016).

Este método nos permitió conocer nuestro problema de investigación e inferir la causa que lo origina, ya que, al observar la realidad del mercado laboral, nos percatamos que la gran mayoría de egresados universitarios peruanos que postulan a una entidad del Estado no logran pasar a la siguiente etapa del concurso, debido a que, solo habían realizado prácticas preprofesionales en el sector privado, el cual no es considerado por ley como experiencia profesional para acceder al sector público, a diferencia de los egresados que durante su último año de estudios, realizaron el programa SECIGRA, y los que estuvieron bajo el Decreto Legislativo 1401 de modalidades formativas de servicios en el sector público; quienes si pasaban a la siguiente fase del concurso público.

b) Método deductivo

Este método fue utilizado con el fin de deducir casos particulares, a raíz de fundamentos demostrables, los mismos que fueron aplicados (Palacios y et al., 2016).

Para el presente estudio de investigación, el método deductivo permitirá que, a partir del Decreto Legislativo 1401, observemos que existe una discriminación en mérito al artículo nueve, toda vez que esta ley no considera a las prácticas preprofesionales realizadas dentro del marco del sector privado como experiencia profesional. Llegando a considerarse por mucho tiempo desde su promulgación la validez solo a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector público, sin mediar justificación lógica para ello.

c) Método de análisis-síntesis

El uso de este método sirve para que el objeto de estudio lo fragmentemos y estudiemos cada parte de si mismo de manera aislada, para finalmente llegar a una conclusión de todo el objeto de estudio.

Su uso fue conveniente para las investigaciones jurídicas, ya que cada institución necesita de una descripción propia, para luego ser unidas en un todo y poder alcanzar los objetivos de la investigación (Villabella, 2015).

Este método nos fue de mucha utilidad ya que estudiamos el objeto de nuestra investigación, a través del análisis de sus variables y, finalmente, de la síntesis de lo investigado, finalizando con la contrastación de la hipótesis en las conclusiones.

Fue desarrollado dentro del marco teórico, reflejando el análisis de este método; así como en la discusión de resultados y en las conclusiones.

2.2.Método de investigación jurídica

a) Método funcional

El uso de este método nos permitió adentrarnos a la realidad social, dado que, la problemática no solo la podemos observar a través de la doctrina, sino que la experiencia misma, el estar cara a cara con la realidad, nos permitió analizar de mejor manera el objeto y sujetos de estudio (Ramos, 2002).

Además, nos fue útil cuando estudiamos el modo o razonamiento jurídico, los cuales estuvieron ligados a principios y normas del Derecho, respecto a la discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios que realizaron en su último año de estudios universitarios, prácticas preprofesionales en el sector privado.

Este método fue utilizado en el desarrollo y ejecución de los objetivos plasmados en la presente investigación.

b) Método fenomenológico en el derecho

Este método tuvo como punto central de estudio a los sujetos de investigación, ya que este tipo de métodos muestra su interés en descubrir la percepción y significado que le dan a las experiencias de estas personas (Aranzamendi, 2010).

Este método ayudó a conocer las percepciones de los egresados universitarios peruanos acerca de sus vivencias, en cuanto a convocatorias de los procesos de selección de personal en el sector público, en las que no fueron admitidos por el hecho de haber realizado

sus prácticas preprofesionales en el sector privado, manifestando no haber vivido una experiencia muy grata.

Se vio reflejado al inicio de la investigación cuando se describió la realidad problemática, se planteó el problema, se realizaron la discusión de resultados, así como los resultados.

2.3.Método de interpretación jurídica

a) Método sociológico

El uso de este método puso en práctica la parte más sensible del ser humano, dejando de lado el juicio crítico que hace el investigador, para así ceñirse únicamente el ser observador de lo evidente (Ramos, 2002).

Este método ha permitido interpretar de forma más eficiente la realidad social, toda vez que nosotras como investigadoras, tomamos el problema a partir de la observación de personas de nuestro entorno que no pudieron pasar a la siguiente etapa en una postulación para un trabajo en el sector público, toda vez que, no contabilizaron sus prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado como experiencia profesional, mientras que los que estuvieron en programas formativos del Estado durante su último año de estudios o en el programa SECIGRA Derecho, si pudieron pasar a la siguiente etapa de la postulación. Asimismo, este método, nos ayudó a analizar las

prácticas sociales que se vienen dando y que causan discriminación, tal y como lo señalamos en el párrafo anterior.

3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es la organización y proyección del trabajo de investigación que ayuda a lograr alcanzar o desarrollar la hipótesis (Cabrerero y Richart, 2020).

Se utilizó el diseño de triangulación concurrente (DITRIAC), el cual es utilizado cuando el investigador tiene por objeto corroborar y validar datos cuantitativos y cualitativos. Además, estos datos son recolectados y analizados en el mismo tiempo. Pudiendo aplicarse durante todo el proceso de investigación o solo en la parte de recolección, análisis e interpretación de datos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

4. Población muestral

Respecto a este punto, tenemos a Mejía (2005), quien manifiesta que la población es el total del objeto de estudio, pero que será delimitado por quien realiza la investigación. Precisando que, cuando nos referimos a población, se hace mención a la unidad global de estudio.

Por lo que, es importante señalar que la población del presente estudio, es infinita, ya que, al estar dirigida a los egresados universitarios del Perú, no pudimos obtener una data exacta de la cantidad total, por lo que estaría enmarcado como una población infinita.

La muestra utilizada, fue del tipo probabilístico, tal como señala Arias (2020), quien nos dice que es aquella que está relacionada con la selección de las unidades de estudio, a fin de que exista la probabilidad de ser seleccionadas, razón por la cual, se aplica la estadística mediante una fórmula.

A su vez, dentro del tipo probabilístico, utilizaremos la muestra al azar simple, en la que, Arias (2020), refiere que es aquella muestra en la que se selecciona de manera aleatoria, a los sujetos que son objeto de estudio, y una vez realizado ello, se procederá a analizar mediante la tabulación en el programa Excel, las muestras recogidas.

Para ello, se realizó el cálculo para obtener el tamaño de muestra de poblaciones infinitas, utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z\alpha^2 * p * q}{e^2}$$

n: Tamaño de muestra buscado

Z: Parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza (NC)

e: Error de estimación máximo aceptado

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q: (1-p) = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

Y, al aplicar esta fórmula para población infinita, nos dio como resultado una muestra de 353 egresados universitarios del Perú que realizaron sus prácticas en el sector privado, a través de la aplicación en la fórmula en Excel, utilizadas para calcular el tamaño de muestras infinitas.

Además, utilizamos el tipo de muestreo conglomerado, con la intención de superar los inconvenientes que se pueden producir durante el acopio de información en investigación, toda vez que, según el autor Arias (2020), refiere que este tipo de muestreo servirá en los casos en que los investigadores se vean limitados por diferentes razones a continuar con la investigación y a alcanzar obtener muestras de los sujetos de estudio.

Así también, se ha considerado a la muestra homogénea, porque las unidades que fueron seleccionadas contaron con los mismos patrones y/o características. Pues, el meollo es investigar sucesos de un grupo social determinado (Hernández, 2014).

En la línea de Morgan, 2008 (citado por Hernández, 2014), otro tipo de muestras que hemos tenido a bien incluir, son las muestras en cadena o por redes, las cuales, mediante las relaciones sociales, influirán en el acceso del recojo de información de la población muestral objeto de estudio; es decir, que, mediante nuestros contactos, y los contactos de nuestros contactos, podremos llegar a los sujetos de estudio para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Consideramos también a las muestras por oportunidad, ya aprovechamos los encuentros fortuitos en la que el sujeto de estudio tiene cercanía con las investigadoras (Hernández, 2014).

Battaglia, 2008 (citado por Hernández, 2014), refiere que, las muestras por conveniencia, serán a partir de los casos que estén a nuestro alcance para así lograr que la investigación genere sus frutos.

5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.1. Técnica

a) Encuesta

Es una técnica de investigación que hace posible proporcionar respuestas a problemas planteados respecto a las variables. Se aplica preguntas a la muestra seleccionada, en una determinada situación (Aranzamendi, 2010).

Esta técnica nos sirvió para la recopilación de información respecto al parecer de los egresados universitarios, a fin de recabar datos que señalen las condiciones para acceder a un puesto de trabajo. Esta técnica fue utilizada dentro del marco teórico, especialmente en el último capítulo.

b) Análisis de documento y contenido

Cuando nos referimos a esta técnica, hacemos alusión al estudio de documentos que se encuentren en cualquier tipo de soporte, pero que ayuda a enriquecer la información de la investigación (Corralen, 2015).

Con esta técnica conocimos datos de diferentes fuentes documentales, los cuales fueron de gran relevancia para la investigación.

c) Observación indirecta

La observación indirecta hace referencia al estudio que se realiza al objeto de investigación, desde una vista distante y objetiva; a fin de deducir una posible solución al problema de estudio (Sánchez, Pérez y Anguera, 2014).

Con esta técnica, se busca recolectar datos de los sujetos de investigación; asimismo, hallamos sus características que nos servirán para poder desarrollar nuestra investigación.

d) Entrevista

El fin de esta técnica, es el intercambio directo de información entre los investigadores y el sujeto estudiado, permitiéndoseles conocer las vivencias y puntos de vista que tienen acerca del problema de investigación (Aranzamendi, 2010).

Esta técnica de investigación nos permitió conocer los puntos de vista y/o acotaciones de dos autoridades estatales comprendidas en el ámbito laboral, tal es el caso del Director de la Dirección Regional de Trabajo de Áncash y del secretario técnico de Comisiones del Congreso de la República. a fin de que nos comenten el significado de discriminación en el acceso al trabajo en los egresados universitarios que realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

5.2. Instrumentos

a) Cuestionario

Es un instrumento que ayuda a recolectar datos, por medio de preguntas, las mismas que estarán enmarcadas de acuerdo a las variables de estudio, las cuales podrán ser medibles (Aranzamendi, 2010).

Se empleó en nuestra investigación, la escala de Likert, la misma que asigna un puntaje a cada alternativa que se consignó.

b) Fichas

El presente instrumento, nos fue de utilidad para poder recopilar la información de diferentes materiales bibliográficos, de manera que, podamos consignar y analizar la información recogida a nuestro trabajo de investigación.

- Bibliográficas

Este tipo de instrumento se puede utilizar cuando se va a analizar una gran cantidad de libros, artículos o documentos que permiten alcanzar el objeto de la investigación, su principal función es reunir la información de los documentos para analizarlos.

Se utiliza en los estudios documentales, dado que su función principal es albergar información relevante de los documentos de estudio, para posteriormente analizarlos y que sirvan de guía en la investigación (Arias, 2020).

- Fichas documentales

Este tipo de fichas se emplea después de haber recopilado datos de fuentes bibliográficas, con el fin de obtener información que aporte sustento a teorías para la posible solución del problema de investigación (Sumarriva, 2009).

- Ficha resumen

Las fichas resumen buscan sintetizar las ideas más relevantes de un determinado texto (Sumarriva, 2009).

- Fichas de comentario

Las fichas de comentario son parafraseos o interpretaciones que hace el autor de la investigación, luego de haber leído y analizado una cita (Sumarriva, 2009).

c) Guía de entrevista

Nos sirvió de apoyo al momento de realizar las encuestas e interpretarlas, dándole mayor consistencia al aporte brindado por los encuestados, y fortaleciendo la información utilizada en la investigación (Arias, 2020).

Este instrumento nos fue muy útil cuando formulamos las preguntas de la entrevista al Director de la Dirección Regional de Trabajo de Áncash respecto a nuestro tema de investigación.

6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La investigación empezó con la búsqueda de información a través del instrumento del fichaje, para luego proseguir con el instrumento del cuestionario que fue aplicado a 353 egresados universitarios peruanos que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado; y, finalmente concluimos con el instrumento de la entrevista mencionada anteriormente.

Asimismo, para el procesamiento de datos se hizo uso del programa “SPSS” en su versión 26.0.

Una vez que obtuvimos los datos, procedimos a realizar el análisis de las encuestas, a fin de obtener la información necesaria y corroborar nuestra hipótesis de investigación.

7. Procedimientos para la recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos se llevó a cabo a través de la búsqueda de libros físicos de nuestras bibliotecas personales.

También se recolectó información de libros, artículos científicos y jurídicos, trabajos de investigación de pregrado y postgrado, Resoluciones del Tribunal SERVIR en formato digital de páginas de internet confiables y de repositorio de la SUNEDU, así como de las siguientes universidades: Universidad César Vallejo, Universidad Nacional de Trujillo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Nacional Federico Villareal, Universidad Católica Santa María, entre otras.

Además, se recolectó información de las encuestas aplicadas a los 353 egresados de diferentes universidades del Perú que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado.

También se recopiló información a través de la entrevista que se le realizó al director de la Dirección Regional de Trabajo Promoción del Empleo Chimbote-Áncash (DIRETRA Áncash).

La recolección de datos se realizó durante todo el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4. RESULTADOS DESCRIPTIVOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

RESULTADO N° 01

Tabla 1

Valor porcentual de percepción de la no consideración de prácticas preprofesionales en las bases de las convocatorias como medidas desfavorables.

Nivel de percepción de los egresados universitarios peruanos					
Valores		Frec.	%	% válido	% acumulado
Bajo		28	8.4	8.4	8.4
Medio		179	50.4	50.4	58.8
Alto		146	41.2	41.2	100.0
Total		353	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a egresados universitarios peruanos 2021

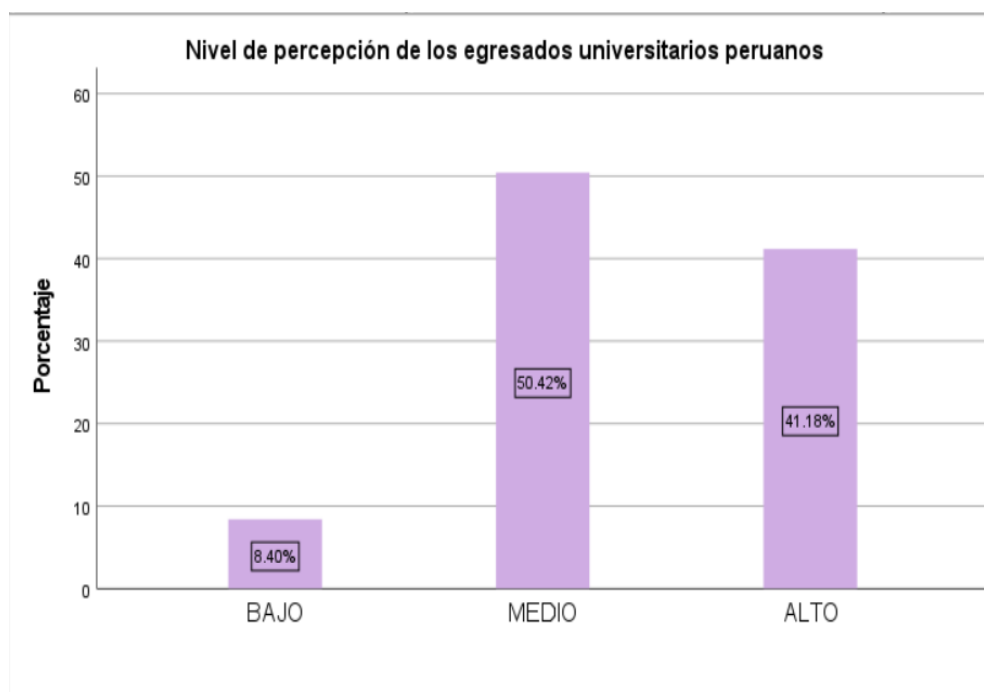


Figura 1. Nivel porcentual de percepción de la consideración de prácticas preprofesionales en las bases de las convocatorias como medidas desfavorables.

Fuente: Tabla 1

Descripción. En la tabla 1 se muestra que el 50.4% (179) de los egresados universitarios peruanos que participaron del cuestionario Discriminación en el acceso al empleo en el sector público y prácticas preprofesionales en el sector privado, respondieron con un nivel de percepción medio (a veces) respecto a este tema; asimismo, tenemos que un 41.2 % (146) de ellos, señaló un nivel alto (siempre) y un 8.4% (28) de la muestra, presentó un nivel bajo de percepción (nunca).

DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 01

Los resultados de la presente investigación, muestran el nivel de percepción de 353 egresados peruanos de diferentes universidades del país, quienes, en base a sus vivencias, respondieron el instrumento (cuestionario); de los cuales, 261 egresados promedian entre los 23 a 31 años de edad; sumado a ello, contamos con la opinión de un especialista en derecho laboral respecto a este tema de investigación a fin de tener distintos puntos de vista para cumplir los objetivos propuestos.

De acuerdo con el objetivo general que indica determinar la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado, es que nuestra muestra reflejó a través de la aplicación de la encuesta que, el 50.4%, correspondiente a un nivel medio, considera que resultan medidas desfavorables el hecho de que solo se consideren a la prácticas realizadas bajo el programa SECIGRA y/o modalidades formativas (figura 1).

A su vez, contamos con la postura de Cruz (2018), quien en su trabajo de investigación concluyó que la discriminación laboral persiste y se ve reflejado en las prácticas discriminatorias por parte de los empleadores, siendo evidentes en los procesos de convocatoria y selección de personal de las diversas entidades, pese a la existencia de convenios y tratados a favor de la no discriminación.

Con base en ello, y en atención a la apreciación de la muestra de estudio, así como de las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo, es

menester resaltar la importancia del respeto a los Derechos Fundamentales de las personas, y específicamente, de los egresados universitarios, a fin de mitigar las prácticas discriminatorias en el aspecto laboral.

Esto es confirmado por la Organización Internacional del Trabajo (s.f.), quienes señalan que la discriminación en el empleo y la ocupación hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse (Párr. 1).

A juicio crítico del Secretario Técnico del Congreso de la República, el Abg. Chirinos Martinez, manifiesta en relación a la tercera pregunta referida a ¿A qué se debe que solo se permita el ingreso a la carrera pública, a aquellos que cuentan con prácticas preprofesionales realizadas en el SECIGRA y/o modalidades formativas de servicios en el sector público con experiencia laboral?, a lo cual manifiesta que, se debe a una visión equivocada del mundo jurídico en la que no se valoran a ambos sectores de la misma manera; pues para él, las prácticas preprofesionales de ambos sectores aportan la formación jurídica y; que si bien es cierto, existen especialidades y principios diferentes para el sector público y privado, no es menos cierto que ambos lados del mostrador sirven para avalar la calidad profesional.

Esta posición de desventaja, genera una gran frustración laboral en aquellos egresados universitarios, que salen con anhelos de poder incorporarse al mercado

laboral, debido a la escasez de oportunidades y trabas ocasionadas indirectamente por el Estado.

RESULTADO N° 02

Tabla 2

Valor porcentual de percepción de las experiencias de trato diferenciado al postular a una convocatoria de trabajo.

Trato diferenciado al postular a una convocatoria de trabajo		Frec.	%	% válido	% acumulado
Valores	Bajo	160	45.4	45.9	45.9
	Medio	163	45.8	45.4	91.3
	Alto	30	8.7	8.7	100.0
	Total	353	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a egresados universitarios peruanos – 2021

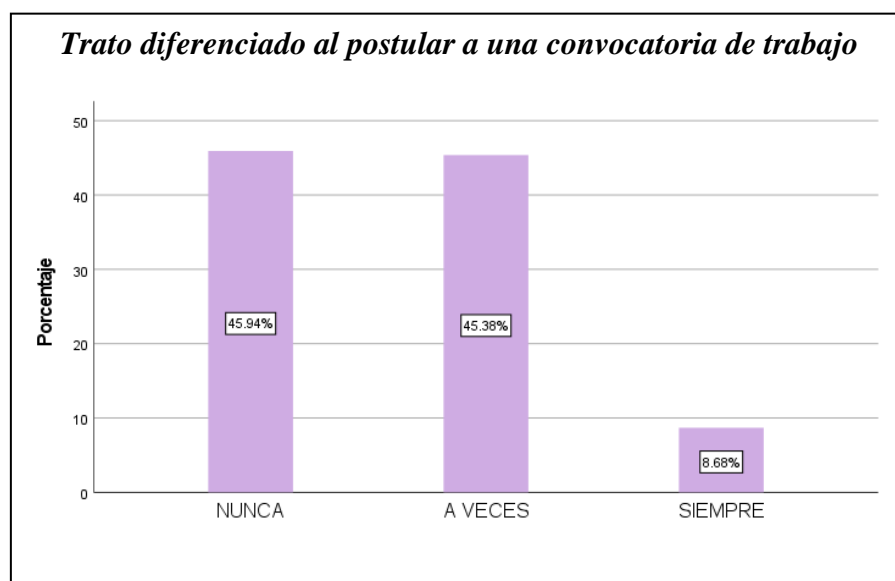


Figura 2. Nivel porcentual de percepción de las experiencias de trato diferenciado al postular a un trabajo.

Fuente: Tabla 2

Descripción. La tabla 2 muestra la percepción de los egresados universitarios respecto al trato diferenciado que sufrieron cuando postularon a una convocatoria de

trabajo, respondiendo así que, el 45.4% (161) manifestaron que nunca han sufrido de un trato diferenciado, siendo ello equivalente a un nivel bajo; el 45.8% (163) de los encuestados indicaron que a veces han sufrido algún tipo de trato diferenciado, correspondiendo ello, a un nivel medio; por otro lado, un 8.7% (29) mostraron que siempre han sufrido de trato diferenciado a la hora de postular para un trabajo, siendo un nivel alto.

DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 02

En lo que respecta al primer objetivo específico, sobre análisis de la existencia de la discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado; comprobamos que, según los encuestados, existe un nivel medio, equivalente a un 45.8% quienes respondieron que, a veces han sufrido tratos diferenciados cuando intentaban postular a un trabajo en una entidad pública. Esto se contrasta con los aportes de Añón (2013), quien refiere que, se configura un supuesto de discriminación indirecta cuando un tratamiento diferenciado, se basa en un motivo aparentemente “neutro”, pero cuya aplicación tiene impacto perjudicial e injustificado sobre los miembros de un determinado colectivo protegido por una cláusula antidiscriminatoria (p. 649).

Siguiendo la corriente doctrinaria de la discriminación, encontramos que la aplicación del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, corresponde al tipo indirecta, ya que, para la mayoría de peruanos, estos actos han sido y siguen siendo considerados como algo normal. Sin embargo, con el transcurrir de los años, los egresados universitarios peruanos que realizaron sus prácticas en el sector privado, han visto que su derecho al acceso al empleo en el sector público se ha estado vulnerando, esto debido a la no consideración de sus prácticas preprofesionales como experiencia profesional.

RESULTADO N° 03

Tabla 3

Valor porcentual de percepción como acto discriminatorio a la sola consideración de las prácticas preprofesionales desarrolladas en el SECIGRA y/o modalidades formativas como experiencia profesional

Discriminación en el acceso al empleo en el sector público					
		Frec.	%	% válido	% acumulado
Valores	Bajo	16	5.0	5.0	5.0
	Medio	105	29.7	29.7	34.7
	Alto	232	65.3	65.3	100.0
	Total	353	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a egresados universitarios peruanos – 2021

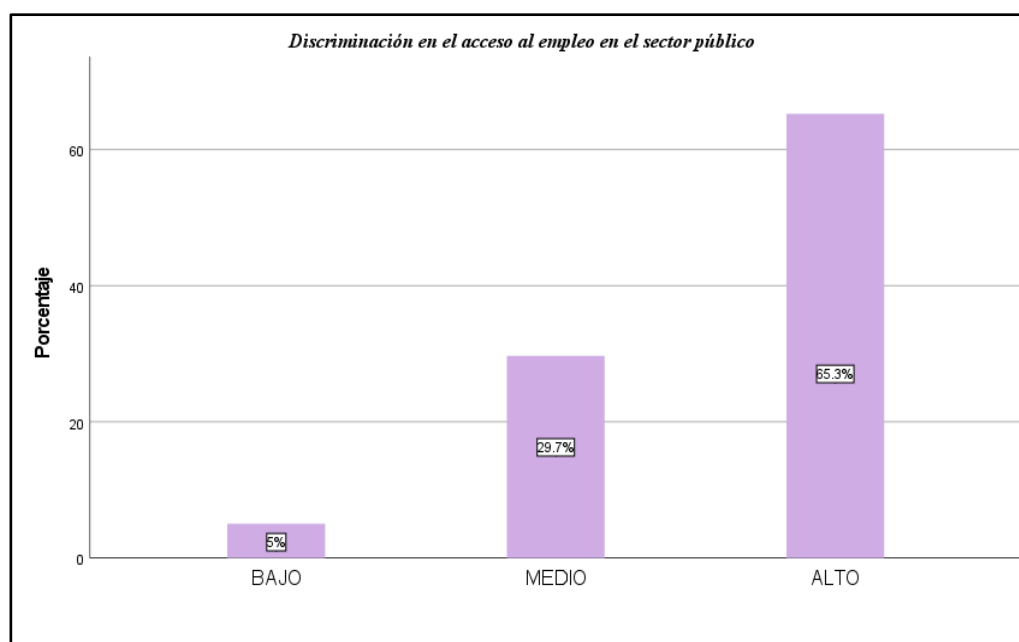


Figura 3. Nivel porcentual de percepción como acto discriminatorio a la sola consideración de las prácticas preprofesionales desarrolladas en el SECIGRA y/o modalidades formativas como experiencia profesional en el sector público.

Fuente: Tabla 3

Descripción. La tabla 3 presenta los datos que pertenecen a la dimensión de discriminación en el acceso al empleo público. Sobre el hecho de la consideración como experiencia profesional de las prácticas preprofesionales que fueron realizadas en el programa SECIGRA y/o modalidades formativas en el sector público, en opinión de 353 egresados universitarios peruanos, los porcentajes más representativos fueron: 65.3% (232) con un nivel alto (siempre), un 29.7% (105) con un nivel medio (a veces) y finalmente un 5% (16) con un nivel bajo (nunca).

DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 03

En lo concerniente al segundo objetivo específico, es identificar, mediante el test de la igualdad, según el Tribunal Constitucional, la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

Ante ello, a través de una entrevista realizada al Director de la Dirección Regional de Trabajo de Áncash y al Secretario Técnico del Congreso de la República sobre la interrogante ¿de qué forma el no considerar a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado como experiencia laboral genera discriminación a los egresados universitarios?, se obtuvo como respuesta del primero que, esta problemática es genérica, dado que, no solo afecta a las empresas privadas, sino que también a las instituciones estatales y por ende, a la población universitaria. En opinión al segundo entrevistado, indicó que este acto, constituye una discriminación sustancial, porque el mundo jurídico estaría negando las interacciones entre la actividad privada y la actividad pública; que si bien, son dos experiencias de lados diferentes del mostrador, pero en ambos se utilizan los conocimientos adquiridos durante la etapa universitaria.

Estos dos aportes brindados por los especialistas, refuerzan el objeto de estudio, ya que sostienen que no existe diferencias sustanciales entre las funciones públicas y privadas, puesto que, en ambos sectores se pone en práctica los conocimientos de pregrado.

Ello se contrasta con la finalidad del test de igualdad misma que es resolver conflictos relacionados con los tratos y/o condiciones desiguales que ocurren en la esfera social, para que, a partir de ello, se prevenga actos discriminatorios no razonables y arbitrarios (Muñoz, 2020).

Luego de analizar los criterios del test de igualdad, obtuvimos los siguientes resultados:

Respecto a la verificación de la diferenciación legislativa, se concluyó que la aplicación del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401 deviene en inconstitucional, al aplicar un trato diferenciado a dos situaciones iguales (prácticas preprofesionales), sin causa razonable alguna ni argumento lógico para que sean tratados de diferente manera al momento de considerar sus prácticas, ya que solo es válido para aquellos que lo realización en una entidad estatal. Por cuanto, la discriminación en el acceso al empleo que surge, genera que el decreto sea inconstitucional.

A su vez, como respuesta al criterio de la determinación de la intensidad de la intervención de la igualdad, se contrastó que la aplicación del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, vulnera el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la igualdad de oportunidades y el derecho de acceso al trabajo de los egresados universitarios peruanos que solo realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado.

Además, la verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación, se determinó que la finalidad del tratamiento diferenciado que la

Ley ha configurado respecto a estos dos grupos (practicantes preprofesionales del sector público y privado), constituye una desigualdad y afectación al derecho del acceso al empleo, dado que, esta norma no cuenta con un fundamento que sostenga su propósito para que a los egresados universitarios que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector privado, no se les considere como experiencia profesional.

Asimismo, en lo que respecta al examen de idoneidad, se hizo el análisis sobre la relación de causalidad (medio y fin) del Decreto Legislativo 1401, teniendo como resultado que, el hecho de aplicar un beneficio (consideración de prácticas preprofesionales como experiencia profesional) solo a un determinado grupo de egresados; es decir, solo a aquellos que realizaron sus prácticas preprofesionales en el sector público, resulta discriminatorio, puesto que dichas prácticas preprofesionales son desarrolladas de igual forma por los estudiantes universitarios que hicieron sus prácticas en una entidad privada; no existiendo así, ninguna relación entre el medio y el fin; vulnerándose así, el derecho de acceso al trabajo.

De otro lado, en cuanto al examen de necesidad, tenemos que el Decreto Legislativo N° 1401, si bien contribuye con la formación de los estudiantes universitarios y permite que las prácticas preprofesionales desarrolladas bajo la misma, sean consideradas como experiencia profesional; al mismo tiempo, desencadena un trato desigual, en función a la realización de prácticas preprofesionales, en las que no se toma en cuenta las realizadas en el sector privado.

Finalmente, en cuanto al examen de proporcionalidad, tenemos que el Decreto Legislativo N° 1401 genera un tratamiento diferenciado, que sacrifica derechos de los egresados universitarios que hicieron sus prácticas preprofesionales en el sector privado, y termina vulnerando derechos como: igualdad, acceso al empleo y no discriminación; así como también el principio de igualdad de oportunidades y el principio de proporcionalidad.

RESULTADO N° 04

Tabla 4

Valor porcentual de percepción de las prácticas realizadas durante el último año de estudios universitarios que deberían de considerarse como experiencia profesional

Consideración de las prácticas preprofesionales como experiencia profesional					
Valores		Frec.	%	% válido	% acumulado
	Bajo	17	5.3	5.3	5.3
	Medio	42	12.0	12.0	17.4
	Alto	294	82.6	82.6	100.0
	Total	353	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a egresados universitarios peruanos – 2021

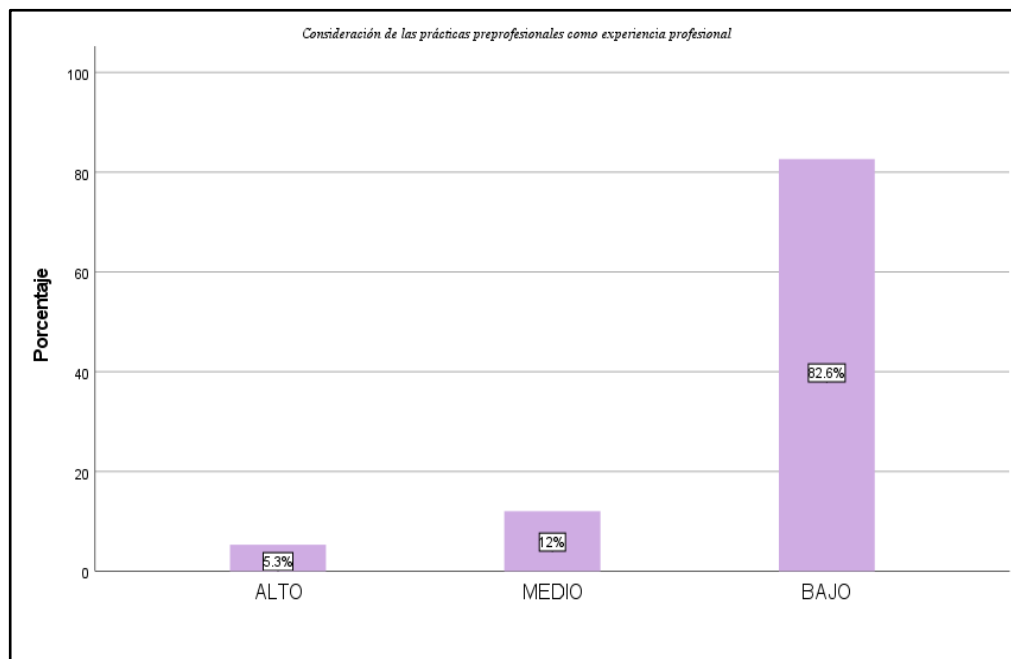


Figura 4. Nivel porcentual de percepción de las prácticas realizadas durante el último año de estudios universitarios que deberían de considerarse como experiencia profesional.

Fuente: Tabla 4

Descripción. La tabla 4, traduce la apreciación de los 353 egresados universitarios peruanos, respecto a si las prácticas preprofesionales deberían ser o no consideradas como experiencia profesional, resultando de ellas, los siguientes porcentajes: un 82.6% (294), respondió que las prácticas preprofesionales realizadas durante el último año de su carrera universitaria deberían ser consideradas siempre como experiencia profesional (nivel alto); mientras que un 12% (42) indicó que a veces deberían de considerarse (nivel medio) y solo un 5.3% (17) manifestaron que nunca deberían ser consideradas como experiencia (nivel bajo).

DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 04

En lo concerniente al último objetivo específico, que tiene como finalidad proponer una norma que compute de manera uniforme a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector público y privado como experiencia profesional de los egresados universitarios peruanos; y que ordene a todas las entidades públicas que en las bases de sus convocatorias consideren a dichas prácticas como experiencia profesional y, que se elimine el art. 9 del Decreto Legislativo 1401, a fin de evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Obtuvimos como resultado que el 82.6% de los encuestados, manifiestan que las prácticas preprofesionales realizadas durante el último año de estudios, debe considerarse como experiencia profesional, sin importar si estas fueron realizadas en el sector público o privado; a diferencia de la regulación que tenemos en el Decreto Legislativo N° 1401, que establece en su artículo 9, que solo se considerará como experiencia profesional a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector público.

A su vez, de la respuesta brindada por el Abg. Chirinos Martinez, en referencia a la primera pregunta del instrumento – guía de entrevista, sobre la influencia de las prácticas preprofesionales para la adquisición de experiencia profesional; nos dice que, para él, es un factor vital, por cuanto la teoría se aplicará en la realidad y, el conocimiento permitirá resolver casos concretos. Es en esta etapa donde realmente se puede conocer si el estudiante está preparado para enfrentar el mundo laboral.

Concordamos con la respuesta brindada por el especialista, dado que, las prácticas preprofesionales son el primer paso hacia el mundo laboral y, permiten al estudiante desarrollar diferentes habilidades y aptitudes para asumir los retos en un centro de trabajo, independientemente del sector donde haya practicado.

En cuanto a la cuarta pregunta de la entrevista, sobre si las universidades y el Poder Legislativo deberían tomar medidas de solución que favorezcan a los egresados universitarios, se obtuvo una respuesta afirmativa, agregando que, esta solución debería de estar enmarcada en principios de ética dentro de las instituciones, las mismas que no distorsionen la formación del practicante y que se otorguen documentos que evidencien la realización de las prácticas.

Finalmente, otro aporte que contribuye a esta investigación, es la respuesta a la sexta interrogante sobre, si debería de considerarse como experiencia profesional las prácticas preprofesionales que se realizan, ya sean ad honorem o remuneradas; teniendo como respuesta que, ambas prácticas son válidas en la medida que sean acreditadas; refiriendo además que, el practicante debería de tener unas prácticas remuneradas, como estímulo a su esfuerzo.

Estos resultados obtenidos, nos demuestran que lo que la sociedad consideraba como normal, era una idea errónea y que por ello, debía cambiar; debido a ello, es que se propuso una norma que regule la consideración de las prácticas preprofesionales que fueron desarrolladas en entidades privadas o públicas como experiencia profesional, esto en aras de fortalecer el acceso al empleo de manera igualitaria y sin discriminación, así como la oportunidad de fuentes de trabajo a los jóvenes egresados universitarios.

Resultado de la entrevista virtual N° 01:

Discriminación en el acceso al empleo en el sector público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

Por otro lado, y con el fin de enriquecer la investigación, contamos con una entrevista realizada al Director de la Dirección Regional de Trabajo, el Abg. Anderson Arquero Cruz, en la que se le hizo un total de 6 preguntas, siendo las siguientes:

1. ¿Cómo influyen las prácticas preprofesionales para la adquisición de experiencia laboral?

Este tema tiene que estar dirigido al ámbito educativo institucional de la universidad ellos son los que regulan si verdaderamente cumplen los objetivos. A veces, las instituciones públicas; yo tengo una perspectiva, de repente errada, tengo más bien la idea que las instituciones privadas dan mayor reconocimiento que las entidades públicas, ya que tenemos ese problema presupuestal. Sería bueno una mejora en la legislación, ya que nosotros nos medimos por resultados; ya que hemos recibido a profesionales que renuncian y no podemos contratar a un practicante para enseñarles, ya que como jefe no dispongo de mucho tiempo.

Las limitaciones son de las instituciones públicas porque no tenemos una partida para contratar a practicantes, además que necesitan una formación adicional. En este año, hemos tenido tres asistentes técnicos que han renunciado porque no se sentían preparados para la responsabilidad.

2. ¿De qué forma el no considerar a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado como experiencia laboral genera discriminación a los egresados universitarios?

Es un problema genérico, no es un problema de unos cuantos, es un problema que no solo afecta a las empresas privadas sino que también a las instituciones estatales y por ende a la población estudiantil. La experiencia profesional incluye todo: dónde realizaste tus prácticas, qué funciones realizaste, cuáles fueron tus metas y tus objetivos logrados.

3. ¿A qué se debe que solo se permita el ingreso a la carrera pública, a aquellos que cuentan con prácticas preprofesionales realizadas en el SECIGRA y/o modalidades formativas de servicios en el sector público con experiencia laboral?

Se hacen a través de concursos regulados por ley, no entran temas subjetivos o personales. Por ejemplo, accesos a la carrera públicas no existen concursos hace muchísimos años, el último ingreso a la carrera pública, fue en el año 1993 en el Ministerio de Trabajo. Quienes han entrado a la carrera administrativa en los últimos años, han entrado a través de procesos judiciales y por desnaturalizaciones contractuales. Esos concursos ya dependen de la voluntad política del Estado y de la factibilidad que dé el Ministerio de Economía y Finanzas.

Son sistemas que todavía en nuestro sistema actual, tenemos que irlo mejorarlo y lógicamente que esto también involucraría a las reformas referentes a las prácticas preprofesionales.

4. Frente a esta problemática, ¿las universidades y el Poder Legislativo deberían tomar medidas de solución que favorezcan a los egresados universitarios?

Claro, nosotros tenemos que tomar en cuenta modelos de otros países que han logrado vencer esto, y por ejemplo cuando nosotros hablamos del milagro asiático lo que es Malasia, Corea, Japón, esos lugares por ejemplo después de la II Guerra Mundial, ellos inician una lucha por salir de la pobreza y que genera una tricotomía para el desarrollo, esta tricotomía está enmarcada dentro de lo que es Estado, universidad y empresa.

Ese dinero, o esas becas son trasladadas de la empresa que es la única actividad privada que puede generar riqueza y trabajo, pasa por ejemplo a solventar el estudio de estos estudiantes en las universidades, ¿de qué manera se beneficia la empresa? con subsidios que le va a dar el Estado “reducción de impuestos”, entonces por eso les decía, pasa del Estado a la empresa, y de la empresa pasa a la universidad y la universidad o la empresa también tiene que ganar algo, entonces la empresa dice “así como yo le pagué a este señor, el egresado tiene que cuando termina, trabajar para esa empresa por ejemplo 5 años, para que la empresa recupere también lo que invirtió en su educación, y posteriormente a eso pueden contratarlo otras entidades.

Estas son las formas, por ejemplo, del modelo coreano, donde por ejemplo se planteaba la participación de los estudiantes y de los funcionarios de línea quienes dictaban clases en las universidades coreanas, y los estudiantes coreanos de los mejores puestos, tenían una estabilidad digamos al término de su carrera, entonces yo creo que esos sistemas son al menos interesantes, que son podrían servir.

5. Frente a esta problemática, ¿las universidades y el Poder Legislativo deberían tomar medidas de solución que favorezcan a los egresados universitarios?

Tenemos que partir por un tema, básicamente el tema pasa por la calidad, tenemos como le digo, ese problema, de que a veces las universidades, yo te digo porque también he sido egresado de una universidad chimbotana, muchas veces nosotros salimos sin un perfil del abogado, por ejemplo, salimos solo abogados, y de repente no somos buenos en nada, entonces es la práctica lo que en realidad va a marcar el inicio de nuestra carrera, a veces por la necesidad, pero sería bueno que se empiece desde tener una perspectiva, un perfil del profesional que cada universidad quiere votar, de tal manera pues que se pueda hacer los contactos para que estas personas realmente salgan, a diferencia de repente como en Lima han empezado las universidades, por ejemplo, como ESAN, donde están votando abogados hoy en derecho corporativo, por ejemplo en Chimbote a pesar que somos un puerto pesquero, no hay una universidad que introduzca por ejemplo un abogado con un perfil en derecho pesquero, ciertamente lo dictan, pero no tienen el perfil.

Si nosotros hablamos por ejemplo de la universidad de Lima, o la universidad Católica, vamos a hablar que son personas que tienen un perfil civilista, y si hablamos de un tema laboral, hablamos pues de San Marcos o de la San Martín; entonces en nuestra Región, como que nos falta ese tema, ese tema de no definir el perfil, es lo que de repente nos lleva a que nosotros no podamos contar o no optemos por contratar un profesional, porque de repente no sabemos a qué área está siendo formado, entonces, yo creo que básicamente, lo que nosotros necesitamos es estudiantes que vengan de una universidad, y que las universidades nos garanticen una sólida formación profesional, con un perfil que vaya definiéndose desde las aulas, como te decía, las prácticas son importantes, pero también hay que estar preparados para hacer las prácticas, porque en realidad, las entidades públicas o privadas tampoco disponemos de tiempo para formar aquellas cosas que de repente no le ha formado la universidad, ese es uno de los grandes problemas que tenemos y que considero que, las universidades mejorarían con:

Uno, con participación del Estado, seria y real, el sistema de becas para las personas que realmente estudian, les van a disminuir los gastos, y también les van a permitir devolverlos garantizando también la opción laboral cuando salgan.

Y también, como te digo, universidades con un perfil técnico, de tal manera que, el perfil profesional, ya sea de abogado o de la carrera que tengan, pero que nosotros ya tengamos una referencia por ejemplo de, digamos, si es de la San Pedro, tiene una formación laboralista, si es de la del Santa, tiene una formación penalista, si es de la ULADECH, de repente tiene una formación civilista.

Entonces, esos problemas, tendrían que partir desde la malla curricular de las universidades y definir qué tipo de perfil profesional es.

6. Dejando de lado el tema económico y teniendo en cuenta el tiempo de prácticas que realizan los estudiantes, ¿usted cree que debería considerarse como experiencia profesional estas prácticas que se realizan ad honorem o remuneradas?

No necesariamente deberíamos de tomarla como prácticas laborales o experiencia profesional, sino como parte formativa, porque cuando nosotros hablamos del tema laboral, estamos hablando de que necesariamente tiene que tener una remuneración, si es que no hay remuneración, no es laboral. Por eso, si la empresa va a gastar o va a invertir en pagarle o reconocerle todos los derechos a un estudiante/practicante, la pregunta es ¿qué beneficio recibe la empresa del Estado?

Tendría que haber una tricotomía del tema del ACE, apoyo del Estado a través de subsidios para las empresas que se devendría de los tributos, para que estas puedan contribuir con la formación del estudiante.

Eso pasa por un tema de políticas de interés, nosotros de repente al momento de hacer los TDR, no están reglados necesariamente por una Ley, sino que cada institución decide, por eso, no hay que confundirlo con las prácticas laborales, preprofesionales y profesionales. Lo que es preprofesional, tiene dentro del rubro de calificación cuando uno postula, tiene su rango dentro de la etapa que es formativa, no hay que mezclar currículo formativo, currículo laboral o

experiencia profesional, son tres cosas diferentes, pero que todas estas de todas maneras deben calificar en un tema global.

Considero que las prácticas, por ejemplo, deben durar por lo menos dos años.

Y, si podríamos hablar de un tema de discriminación, peor es un tema de una discriminación que no pasa por un tema individual, sino pasa por un problema del sistema. Ahora pues, el principal problema para que esa norma se cumpla es el tema remunerativo que se le pone a la Ley, rebote en un perjuicio para el estudiante, porque las empresas, así como las instituciones públicas optan por hacer otro tipo de contratos y no aceptar a los postulantes.

Resultado de la entrevista virtual N° 2:

Discriminación en el acceso al empleo en el sector público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

Por otro lado, y con el fin de enriquecer la investigación, contamos con una entrevista realizada al Secretario Técnico de Comisiones del Congreso de la República., el Abg. José Carlos Chirinos Martínez, en la que se le hizo un total de 6 preguntas, siendo las siguientes:

1. ¿Cómo influyen las prácticas preprofesionales para la adquisición de experiencia laboral?

Es un factor vital, porque la teoría se aplicará en la realidad y el conocimiento permitirá resolver casos concretos, es esta etapa se puede saber si realmente estas preparado para enfrentar el reto que el mundo real ofrece.

2. ¿De qué forma el no considerar a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado como experiencia laboral genera discriminación a los egresados universitarios?

Constituye una discriminación sustancial, porque el mundo jurídico estaría negando las interacciones entre la actividad privada y la actividad pública, si bien son dos experiencias de dos lados diferentes del mostrador, pero en ambos lados se utilizan los conocimientos adquiridos durante la etapa universitaria.

3. ¿A qué se debe que solo se permita el ingreso a la carrera pública, a aquellos que cuentan con prácticas preprofesionales realizadas en el SECIGRA y/o modalidades formativas de servicios en el sector público con experiencia laboral?

Se debe a una visión equivocada del mundo jurídico en la que no se valoran a ambos sectores de la misma manera; pues para él, las prácticas preprofesionales de ambos sectores aportan a la formación profesional y; que, si bien es cierto, existen especialidades y principios diferentes para el sector público y privado, no es menos cierto que ambos lados del mostrador sirven para avalar la calidad profesional.

4. Frente a esta problemática, ¿las universidades y el Poder Legislativo deberían tomar medidas de solución que favorezcan a los egresados universitarios?

Sí, siempre y cuando la práctica probada, debidamente evidenciada, haya sido realizada en instituciones que mantienen códigos de ética que no distorsionen la formación del practicante.

5. Desde su posición como Secretario Técnico de Comisiones del Congreso de la República, ¿qué alternativas de solución propondría?

Estimularía la participación rotativa de las prácticas preprofesionales (ambos lados del mostrador) y no limitaría las oportunidades laborales.

6. Dejando de lado el tema económico y teniendo en cuenta el tiempo de prácticas que realizan los estudiantes, ¿usted cree que debería considerarse como experiencia profesional estas prácticas que se realizan ad honorem o remuneradas?

Las dos son válidas en la medida que sean verificables; sin embargo, el practicante siempre debe de tener una práctica remunerada que reitero permita ser acreditada, que además es un estímulo por el esfuerzo despegado.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo en el sector público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado es por la aplicación del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, toda vez que, solo beneficia a aquellos egresados universitarios que practicaron en el sector público bajo modalidades formativas y SECIGRA, durante el último año de estudios de su carrera profesional, al considerar a dichas prácticas preprofesionales como experiencia profesional, esto con base en el análisis de los resultados de nuestros instrumentos.
2. Sobre el resultado de la aplicación de la encuesta, se desprende que un 64.9% de la muestra considera como acto discriminatorio el hecho de solo considerar a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector público, ya sea a través de SECIGRA y/o de modalidades formativas como experiencia profesional.
3. Mediante la aplicación del test de igualdad según el Tribunal Constitucional, al artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, se identificó que la razón por la que existe discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado, responde a seis criterios importantes, como son verificación

de la diferenciación legislativa, verificación de la determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad, verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación, examen de idoneidad, examen de necesidad y examen de proporcionalidad, en las que refleja claramente una diferenciación entre dos grupos de personas determinadas (practicantes del sector público y del sector privado).

4. Se propuso una norma que compute de manera uniforme a las prácticas preprofesionales de los estudiantes universitarios peruanos desarrolladas durante su último año de estudios, ya sea en el sector público y/o privado, como experiencia profesional, en mérito a la opinión de 294 encuestados y a la doctrina revisada.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Que las entidades públicas y privadas, eviten cometer actos de carácter discriminatorio, principalmente, en las bases de sus convocatorias de trabajo que son parte del proceso de selección; y que mas bien, se considere a las prácticas preprofesionales como experiencia profesional, esto último con base en la propuesta normativa desarrollada en el presente trabajo de investigación.
2. Eliminar el artículo 9 del Decreto Legislativo 1401 del conglomerado de normas a nivel nacional, a fin de permitir que más egresados universitarios peruanos puedan acceder y competir en las mismas condiciones en los procesos de selección de personal de entidades públicas para un puesto de trabajo.
3. Se recomienda al Poder Legislativo que, toda norma antes de ser aprobada, sea filtrada bajo los parámetros y/o criterios que se encuentra contenida en el test de igualdad, esto con la finalidad de evitar la promulgación de normas discriminatorias y que atenten contra derechos fundamentales de los ciudadanos.
4. El Legislativo deberá analizar y tener en cuenta la propuesta legislativa desarrollada en la presente investigación, en aras de brindar mayores oportunidades a los jóvenes egresados universitarios peruanos en el acceso al empleo público.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y VIRTUALES

Referencias bibliográficas

Alonso, M. (1960). *Derecho del Trabajo*. Barcelona, España: Ariel derecho

Añón, M. (2013). Grupos sociales vulnerables y derechos humanos. Una perspectiva desde el derecho antidiscriminatorio. Tomo IV, Vol. V. Madrid, España: Dykinson.

Aranzamendi, L. (2010). *La investigación jurídica: Diseño del Proyecto de Investigación, Estructura y Redacción de la Tesis*. Lima, Perú: Grijley.

Ardito, W. (2014). *Propuestas de políticas para los Gobiernos Regionales 2015-2018. Políticas públicas contra la discriminación en las regiones*. Lima, Perú: Consorcio de Investigación Económica y Social.

Arias, J. (2020). Proyecto de tesis Guía para la elaboración. Arequipa, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.

Barrère, M. (1997). *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*. Madrid, España: Civitas.

Bayefsky, A. (1990). *El Principio de Igualdad o no Discriminación en el Derecho Internacional*. Human Rights Law Journal, 11 (1-2), 1-34.

Beaudonnet, X. (2009). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT

- Bernales, E. (1999). *Constitución Perú 1993 Comentada*. Lima, Perú: RAO S.R.L.
- Blanca, C. (1982). *La Constitución de 1979 y el Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Fondo editorial de la PUCP
- Boza, G. (1994). *Los Principios del Derecho del Trabajo en la Nueva Constitución*. Lima, Perú. Asesoría laboral
- Boza, G. (julio del 2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Themis*, (65), Pp. 14-15.
- Cerdá, C. (2005). Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: Un intento de delimitación. *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, (50), 193-218.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Lima, Perú: Jurista Editores
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo*. México, Distrito Federal de México: CENADEH
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México D.F., México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- Eguiguren, F. (2006). *Estudios constitucionales*. Lima, Perú: ARA Editores
- García, A. (2015). *Derechos Económicos, Sociales y Culturales con enfoque de género en Lima Sur*. Lima, Perú: desco programa urbano

- García, T. (2008). Derecho a la igualdad. *Repositorio de la Academia de la Magistratura*, (8), 109-127.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed). México, México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. (3era ed). México, México: Mc Graw Hill.
- Landa, C. (2014). *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. Lima, Perú: Themis
- Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Maul, D. (2019). La Organización Internacional del Trabajo 100 años de políticas sociales a escala mundial. Ginebra, Suiza: Unidad de Producción de publicaciones (PRODOC) de la OIT
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Nava, L. (2019). *Manual de derecho laboral*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres
- Ostau, F. (2015). *El Derecho Internacional Laboral*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia
- Palacios, J. Romero, H. y Ñaupas, H. (2016). Metodología de la Investigación Jurídica. Lima, Perú: Grijley.

- Polo, M. (2008). *Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al trabajo*. Derecho Español, 1-8.
- Ramos, C. (2002). *Cómo hacer una tesis en derecho y no envejecer en el intento*. (2da ed). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Sánchez, A. y Dávalos, J. (2003). *Derecho Individual de Trabajo*. México, México: Porrúa
- Sánchez, V., Pérez, R. y Anguera, T. (2014). Tratamiento metodológico de la observación indirecta en la gestión de organizaciones deportivas. *Revista de Psicología del Deporte*. 23 (1), 201-207.
- Sumarriva, V. (2009). *Metodología de la investigación jurídica*. Lima, Perú: Fondo editorial Inca Garcilazo de la Vega.
- Torres, D. (2019). *La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Toyama, J. (2005). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Vera, P. (2006). *La discriminación en los procesos de selección de personal*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo
- Vidal, M. (2009). *Los derechos laborales en las constituciones peruanas*. *Foro Jurídico*, (09), Pp.167-176.

Villabella, C. (2015). Los métodos de la investigación jurídica. Algunas precisiones. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Wiener, L. (2018). *Estados del arte: e inserción laboral y empleabilidad*. Lima, Perú: PUCP.

Yamada, G. (2007). *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?* Lima: Consorcio de investigación económica y social (CIES) y Universidad del Pacífico

Normas legales

Congreso de la República del Perú (2002). Ley 27687, Ley que otorga carácter facultativo al SECIGRA-Derecho y modifica los artículos del Decreto Ley 26113. Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Congreso de la República del Perú (2004). Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público. Lima: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2005). Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Lima: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2013). Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Lima: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2018). Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades

formativas de servicios en el sector público. Lima: Congreso de la República del Perú.

Consejo de Ministros (1992). Decreto Ley 26113, Normas Relativas al Servicio Civil de Graduandos SECIGRA Derecho. Lima: Casa de Gobierno.

Linkografías

Ágreda, J. (17 de julio de 2018). ¿Cuáles son los beneficios de las modalidades formativas en el Perú? *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/son-beneficios-modalidades-formativas-peru-238638-noticia/?ref=gesr>

Aguillón, I. y Jiménez, C. (s.f.). Trato diferenciado violatorio de Derechos Humanos por razón de género en procesos penales en el Estado de México (en el Ministerio Público de Cuautitlán de Romero Rubio). 1-20. Recuperado de: https://www.uaeh.edu.mx/xiii_congreso_empoderamiento_fem/documentos/pdf/C012.pdf

Andrade, J. (2013). Prácticas preprofesionales para el desarrollo de competencias de los estudiantes de psicología educativa de la universidad laica Vicente Rocafuerte para la optimización de su formación y propuesta de un sistema alternativo (tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1701/1/Final%20Tesis%20de%20J%C3%A9ssica%20Andrade%20total1234jl.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR (2016). Desafíos de las modalidades formativas laborales en el Perú. Recuperado de: https://www.datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/Desafios_de_las_modalidades_formativas_laborales_peru.pdf

Ávalos, O. (26 de noviembre de 2011). Los principios del Derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Recuperado de: <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/11/nps-principios-del-derecho-del-trabajo.html>

Cabrero, J. y Richart, M. (2020). Diseño de la investigación. Metodología de la investigación I. Recuperado de: http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm

Canessa, M. (19 de abril de 2012). Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 23(1), 116-144.

Castro, J. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales*. Boletín dirección del trabajo. (146), 7-19. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (2018). Biblioteca Duoc UC. Recuperado de: <http://www.duoc.cl/biblioteca/crai/diferencia-entre-la-investigacion-basica-y-la-aplicada>

Centurión, R. (2015). Incidencia de las prácticas pre profesionales en el desempeño laboral del licenciado en administración egresado de la Universidad ULADECH Católica-Chimbote.2013 (tesis doctoral). Recuperado de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4803/TESIS%20DOCTORAL%20%20Reineiro%20Centuri%c3%b3n%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2018). *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos*. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticPublicasDDHH.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016). Derecho Humano al Trabajo y derechos humanos en el trabajo. Recuperada de: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (2011). *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales versión comentada*. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28142.pdf>

Corralen, A. (2015). ¿Qué es el Análisis Documental? Dokutekana. Recuperado de: <https://archivisticafacil.com/2015/03/02/que-es-el-analisis-documental/>

Cruz, J. (2018). Factores jurídico laborales que condicionan la discriminación en la contratación de personal en las empresas privadas del distrito de

Juliaca, Provincia de San Román, Región Puno.2008 (tesis de maestría).
Recuperado de
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6912/80.0600.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De La Cruz, C. (2019). Procesos de reclutamiento y selección de personal en el Perú. Recuperado de:
<https://btpucp.pucp.edu.pe/noticias/reportaje/procesos-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-el-peru/>

Defensoría del Pueblo (2021). Vivir sin discriminación. Recuperado de:
https://www.defensoria.gob.pe/areas_tematicas/vivir-sin-discriminacion/

Del Moral, M. & Rodriguez, J. (s.f.). *Ejemplo de experiencia laboral*. Ejemplo de. Recuperado de: https://www.ejemplode.com/51-curriculum_vitae/2926-ejemplo_de_experiencia_laboral.html

Diccionario panhispánico del español jurídico (2020). Principio de mérito y capacidad. Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-m%C3%A9rito-y-capacidad>

Elegir carrera (2017). Egresado: significado y diferencia con graduado. Elegir carrera. Recuperado de: <https://www.elegircarrera.net/blog/egresado/>

Facio, A. (s.f.). *Derecho a la no discriminación*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. 11-26. Recuperado de:
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22077.pdf>

Figuroa, E. (24 de setiembre de 2014). El test de igualdad. *El Peruano*, Recuperado de: <https://edwinfigueroag.wordpress.com/2014/09/24/el-test-de-igualdad-articulo/>

García C. (2020). Las competencias universitarias y el perfil de egreso. SCIELO, 8 (1), 2-11. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000100003#aff1

Gonzales, E. (2019). Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona (tesis doctoral). Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3632/GONZALES%20CONCHA%20%20EVERTH%20%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Infocapitalhumano (2018). El 69% de los universitarios considera a las prácticas preprofesionales fundamentales para adquirir experiencia. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-69-de-los-universitarios-considera-las-practicas-pre-profesionales-fundamentales-para-adquirir-experiencia/>

Instituto de Ciencias Hegel (2021). Instituciones públicas en el Perú, todo lo que debes saber. Recuperado de: <https://hegel.edu.pe/blog/instituciones-publicas-en-el-peru/>

Lopez, E. (2015). Práctica profesional supervisada. Recuperado de: <https://docplayer.es/97322766-Practica-profesional-supervisada.html>

ManpowerGoup (2020). Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes.

México. Recuperado de:

https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/9154148c-1ae2-4a67-b988-d163c1307298/Reporte_Completo_de_M%C3%A9xico_en_Espa%C3%B1ol.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROO-TWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-9154148c-1ae2-4a67-b988-d163c1307298-nld6MkP

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Informe estadístico*

trimestral sobre modalidades formativas laborales. Recuperado de:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/205717/Informe_estadistico_trimestral.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (s.f.). Modalidades Formativas

Laborales. Trabajo. Recuperado de:

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_MODALIDADES_FORMATIVAS_LABORALES.pdf

Miranda, G. (2004). Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral Público.

Derecho & sociedad, (23), 61-75. Recuperado de:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16848>

Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia

laboral. *Boletín informativo laboral*. (92), 1-11.

Muñoz, W. (2020). El test de igualdad según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: reflexiones sobre la sentencia recaída en el Expediente N.º 00045-2004-PI/TC y 00004-2006-PI/TC. *Revista de derecho*, 5 (2), 27-36. doi: 10.47712/rd.2020.v5i2.92

Naciones Unidas (2018). Artículo 23: Derecho al trabajo. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447461>

Neves, J. (s/f). Introducción al derecho del trabajo. Recuperado de: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Internacional del trabajo (2009). Conocer lo derecho fundamentales en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2017). Convenios. Recuperado de: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO::>

Organización Internacional del Trabajo (2021). Derecho Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad. Recuperado de: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang--es/index.htm

Oliver, J., Santana, V., Ferrer, B. y Ríos, J. (2015). Las prácticas profesionales y la formación laboral en la carrera sistema de información en salud. Actualidades investigativas en la educación. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00487.pdf>

Paredes, M. (2017). La constitucionalidad de las medidas de acción afirmativa sustentadas en categorías prohibidas de discriminación (tesis de maestría). Recuperado de http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/952194/1/Parades_Mejia_MA.pdf

Perez, A. (27 de abril del 2021). Un empleado público versus un empleado privado. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://www.obsbusiness.school/blog/un-empleado-publico-versus-un-empleado-privado>

Piña, M. (s/f.). Prácticas profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137649/Pr%C3%A1cticas%20profesionales%20y%20su%20valor%20en%20el%20futuro%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pontificia Universidad Católica del Perú (2016). Plan de estudios. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:

<https://facultad.pucp.edu.pe/ingenieria/carreras/ingenieria-informatica/plan-de-estudios/>

Quispe, I., Ormachea, F. y Mejía, M. (2011). Prácticas Supervisadas Pre profesionales en Ingeniería Industrial. Recuperado de: http://laccei.org/LACCEI2011-Medellin/RefereedPapers/UM223_Quispe.pdf

Ramos, M. (2017). Las competencias de los universitarios y las demandas del mercado laboral. Madrid, España: Fundación Europea Sociedad y Educación y Fundación para el Conocimiento madri+d

Saavedra, J. (2017). Competencias laborales y demanda laboral de los egresados de Ingeniería Económica, UNI 2017. *Revista IECOS*, (18), pp. 160-191. Recuperado de: <http://revistas.uni.edu.pe/index.php/iecos/article/view/1181>

Sánchez, G. (2020). Trabajando en el CIS-vínculos entre el ejercicio del derecho al acceso al empleo y el reconocimiento legal de la identidad de género para el colectivo trans (tesis de pregrado). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17151/S%c3%81NCHEZ_YARINGA%c3%91O_GIANNINA_MAR%c3%8dA%20%282%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2020). II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. Recuperado: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6911>

Universidad Católica de la Santísima Concepción (2021). El egreso. Chile: Campus San Andrés. Recuperado de: <https://admission.ucsc.cl/egresados/egreso-y-titulacion/el-egreso/>

Universidad Católica Sedes Sapientiae (2020). Malla curricular. Lima: UCSS. Recuperado de: <https://www.ucss.edu.pe/carreras-profesionales/enfermeria>

Universidad César Vallejo (2021). Carreras profesionales. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://www.ucv.edu.pe/pregrado/admision/carreras-profesionales/>

Universidad Continental (2021). ¿Por qué es atractivo trabajar en el sector público hoy día? [Mensaje en un blog] Recuperado de: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/por-que-es-atractivo-el-sector-publico-hoy-dia>

Universidad Nacional de Cajamarca (2019). Malla curricular. Cajamarca: OGSIPV. Recuperado de: <http://transparencia.unc.edu.pe/Academico/AcademicoPlanEstudiosPregrado>

Universidad Nacional de Colombia (s.f.). Administración de ofertas laborales. Recuperado de

<https://medellin.unal.edu.co/egresados/images/documentos/Administracion-de-Ofertas-Laborales.pdf>

Universidad Nacional del Santa (2016). Plan de estudios. Nuevo Chimbote: UNS. Recuperado de: <https://www.uns.edu.pe/#/humanidades/derecho-y-ciencias-politicas>

Universidad Nacional Federico Villarreal (2021). Facultad de Educación. Lima. UNFV. Recuperado de: <http://www.unfv.edu.pe/facultades/fe/index.php/esc-inicial-presentacion>

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (2015). Perfil académico profesional de egreso. Recuperado de: <https://web.upnfm.edu.hn/tecnicasps/index.php/ct-menu-item-10>

Universidad Peruana Cayetano Heredia (2020). Malla curricular 2020. Lima: UPCH. Recuperado de: <https://famed.cayetano.edu.pe/transparencia/malla-curricular?view=article&id=284&catid=32>

Valdez, R. (2013). *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú* (tesis de maestría). Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5248/VALDEZ_HUMBSER_ROCIO_DERECHO_IGUALDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Verona, J. (3 de febrero de 2020). Principios fundamentales del derecho del trabajo. Recuperado de: <https://grupoverona.pe/principios-fundamentales-del-derecho-del-trabajo/>

Westreicher, G. (19 de junio de 2020). *Experiencia laboral*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>

Zegarra, M. (1998). Discriminación en el acceso al empleo. Críticas y comentarios a la normatividad vigente. *Ius Et Veritas*, 9 (17), 56-72. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15793>

VII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
Discriminación en el acceso al empleo público	Hace referencia a prácticas que sitúan a determinadas personas en una posición de desventaja en el mercado laboral, a causa de motivo injustificado.	Motivo Injustificado	Discriminación directa	Trato diferenciado ilegítimo
			Discriminación indirecta	Medidas desfavorables
Prácticas preprofesionales en el sector privado	Modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos por los egresados universitarios, así como ejercitar su desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades.	Convenio	Centro de estudios	Universidades
			Estudiantes de educación superior	Último año de la carrera universitaria
			Entidad de prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Entidades públicas • Entidades privadas
		Tiempo de duración	Condición de estudiante	<ul style="list-style-type: none"> • Pregrado
		Jornada semanal	Exigencia de horas por cumplir	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de 30 horas semanales

Anexo 2: Formato de ficha de investigación

TIPO DE FICHA	FICHA DE CONSULTA
<p data-bbox="550 457 1024 489">Epígrafe (tema o título de contenido)</p> <p data-bbox="237 531 380 562">Contenido:</p> <p data-bbox="237 678 1166 709">Autor, referencia de la obra, páginas (s) de donde se extrajo información</p>	
	<p data-bbox="915 821 1224 852">NÚMERO DE FICHA</p>

Anexo 3: Instrumentos

Anexo 3.1.: Instrumento N° 01: Cuestionario sobre discriminación en el acceso al empleo en el sector público y las prácticas preprofesionales en el sector privado

Datos referenciales:

Nombres y apellidos:

Edad:

Egresado de la Facultad de:

Universidad:

Instrucciones:

Estimado egresado:

Les saludan dos tesis de la universidad Nacional del Santa, agradeciéndoles por adelantado su apoyo y, comentarles que el siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información para la tesis intitulada “Discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

A continuación, se establecen preguntas que nos ayudarán a recabar información necesaria para el presente trabajo de investigación; por ello, te solicitamos puedas responder a estas interrogantes. Así mismo, precisamos que la información brindada por usted es de carácter confidencial en base a la Ley de Protección de Datos Personales - Ley N°29733.

*Nota:

Siempre	A veces	Nunca
1	2	3

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN		
		Siempre	A veces	Nunca
ÁMBITO DOCTRINAL	1. ¿Has sufrido un trato diferenciado durante el proceso de selección de una convocatoria a la que postuló para un puesto de trabajo?			
	2. Las bases de las convocatorias que no consideran a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado, pero sí las del programa del Servicio Civil de Graduandos (SECIGRA) y de las modalidades formativas de servicios en el sector público, ¿resultan medidas desfavorables para la postulación de los egresados universitarios?			
CONVENIO	3. ¿Tu universidad tiene convenios con entidades que permiten que las prácticas realizadas durante el último año de estudios sean consideradas como experiencia laboral?			
	4. ¿Las prácticas preprofesionales que realizó durante el último año de			

	su carrera universitaria, debería considerarse como experiencia laboral?			
	5. ¿Es discriminatorio el hecho de que solo sean consideradas como experiencia profesional las prácticas preprofesionales de los que estuvieron en el programa SECIGRA y/o de las modalidades formativas de servicios en el sector público?			
TIEMPO DE DURACIÓN	6. ¿Las entidades privadas consideran a las prácticas preprofesionales como experiencia laboral?			
	7. Mientras cursaba su último año de estudios de pregrado en la universidad, ¿realizó algún tipo de prácticas?			
JORNADA SEMANAL	8. ¿El cumplimiento de 30 horas semanales de prácticas preprofesionales en el sector privado, debería ser considerado como experiencia laboral?			

Anexo 3.2.: Instrumento N° 02: Guía de entrevista virtual sobre discriminación en el acceso al empleo en el sector público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado.

Entrevistador(a): Karenina Del Pilar Zelada Manrique y Natalia Fiorella Ramírez Acosta

Entrevistado(a): Abg. Anderson Arquero Cruz- Director de la Dirección Regional de Trabajo de Áncash

Hora de inicio: 15:15

Hora de término: 16:10

Fecha: 06-10-2021

Lugar: Aplicación Zoom

Recepción y bienvenida

Saludo

Ítems:

1. ¿Cómo influyen las prácticas preprofesionales para la adquisición de experiencia profesional?
2. ¿De qué forma el no considerar a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector privado como experiencia laboral genera discriminación a los egresados universitarios?
3. ¿A qué se debe que solo se permita el ingreso a la carrera pública, a aquellos que cuentan con prácticas preprofesionales realizadas en el SECIGRA y/o modalidades formativas de servicios en el sector público con experiencia profesional?
4. Frente a esta problemática, ¿las universidades y el Poder Legislativo deberían tomar medidas de solución que favorezcan a los egresados universitarios?

5. Desde su posición como director (a) de la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Áncash- Ministerio de Trabajo, ¿qué alternativas de solución propondría?
6. Dejando de lado el tema económico y teniendo en cuenta el tiempo de prácticas que realizan los estudiantes, ¿usted cree que debería considerarse como experiencia profesional estas prácticas que se realizan ad honorem o remuneradas?

Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento - entrevista



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Nuevo Chimbote, 16 de setiembre del
2021

OFICIO N° 367 -2021-UNS-FEH-EPDCP/D

Señor
Abg. Anderson Arquero Cruz
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO PROMOCIÓN DEL
EMPLEO CHIMBOTE- ÁNCASH**
Presente.-

Dirección Regional de Trabajo y Prom. Empleo CHIMBOTE		
- MESA DE PARTES -		
FOLIOS 03	28 SEP. 2021	HORA 4:00 p.m.
Reg. N° 03657	Firma	

ASUNTO : SOLICITO CONCEDA ENTREVISTA A BACHILLERES DE LA EP DE DERECHO Y CC. PP. DE LA UNS.

REF. : SOLICITUD DE FECHA 16.09.2021 DE BACHILLERES NATALIA RAMÍREZ ACOSTA y KARENINA ZELADA MANRIQUE

Reciba mi cordial saludo a nombre de la Dirección de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional del Santa, y a la vez sirva el presente para manifestarle, que las egresadas bachilleres de esta Escuela Profesional **Srtas. NATALIA RAMÍREZ ACOSTA**, identificada con **DNI. N° 70216557** y **KARENINA ZELADA MANRIQUE**, identificada con **DNI. N° 70149477**, se encuentran recabando información para el desarrollo de su tesis de investigación para la obtención del Título Profesional, el mismo que tiene por título **"DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO A EGRESADOS UNIVERSITARIOS PERUANOS QUE SOLO REALIZARON PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN EL SECTOR PRIVADO"**, la misma que permitirá continuar con el desarrollo de la referida Tesis, con el punto de vista de un experto en la materia.

Es necesario precisar que la información obtenida será utilizada con fines estrictamente académicos para la sustentación de la referida investigación.

Seguro de contar con la debida atención que le brinde al presente, me despido de usted con la estima y consideración de siempre.

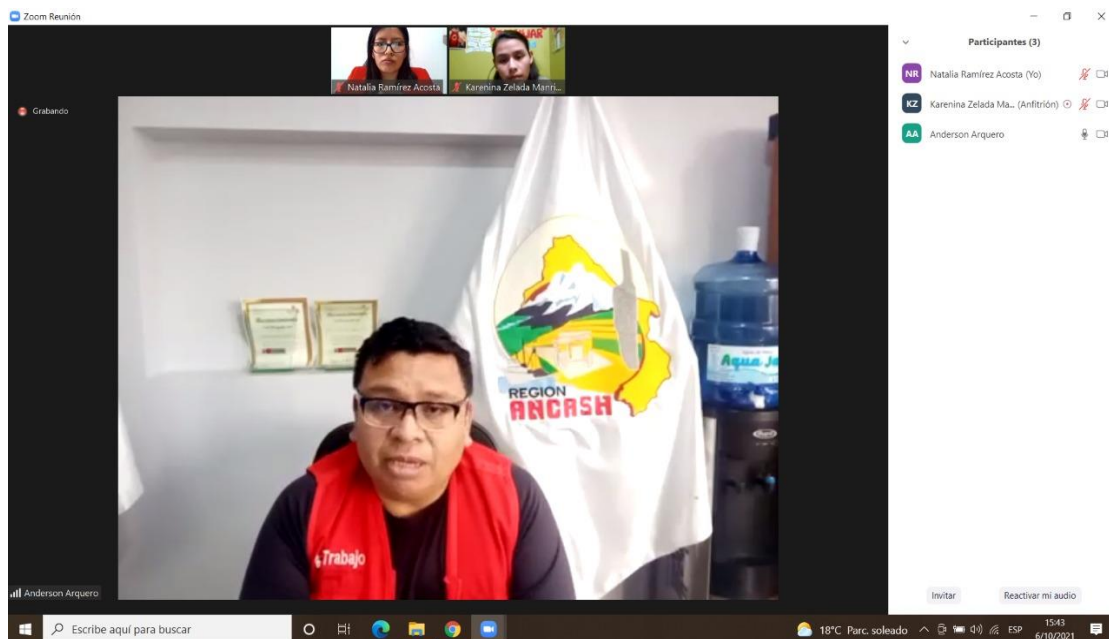
Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

MR. MILAGRITOS ELIZABETH GUTIERREZ CHISE
DIRECTOR
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Adj.: Lo indicado
C.c.: Archivo.
MGC/Lilian.

Anexo 5: Registro fotográfico de entrevista



Fuente: Captura de pantalla hecha por las investigadoras, durante la entrevista realizada por la plataforma Zoom.



Fuente: Captura de pantalla hecha por las investigadoras, durante la entrevista realizada por la plataforma Zoom.

Anexo 6: Base de datos

Cuestionario: Discriminación en el Acceso al Trabajo en el Sector Público y Prácticas Preprofesionales en el Sector Privado

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3
2	1	3	1	3	3	1	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	1	2	1	2	2	2	2	3
5	1	2	3	3	3	2	3	3
6	2	2	2	3	3	2	3	3
7	1	3	3	3	3	1	3	3
8	1	2	2	3	3	1	2	3
9	2	3	2	3	3	1	3	3
10	3	3	2	3	3	2	1	3
11	3	3	2	3	3	1	3	3
12	2	1	1	3	2	2	1	3
13	2	2	1	2	2	3	2	3
14	2	2	3	3	3	2	3	3
15	2	3	1	3	3	2	3	3
16	1	2	1	1	3	1	3	2
17	1	3	1	3	3	2	3	3
18	2	3	2	3	3	2	3	3
19	2	3	2	3	3	2	3	3
20	1	3	2	3	3	1	3	3
21	1	2	3	3	3	2	3	3
22	2	1	3	3	3	2	3	3
23	2	3	1	3	3	2	3	3
24	3	3	1	3	3	2	3	3
25	1	3	3	3	3	2	3	2
26	1	3	3	3	3	3	3	3
27	1	3	1	3	3	1	3	3
28	2	2	1	3	2	1	3	3
29	2	3	2	3	3	1	3	3
30	2	3	1	3	3	2	3	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
29	2	3	2	3	3	1	3	3
30	2	3	1	3	3	2	3	3
31	1	3	3	3	3	2	3	3
32	2	3	1	3	2	2	3	3
33	2	2	2	2	2	2	2	2
34	3	3	1	3	3	3	3	3
35	1	2	2	3	1	2	3	3
36	2	2	1	3	3	2	3	3
37	2	3	1	3	3	3	3	3
38	1	3	1	3	3	1	3	3
39	2	3	3	3	3	2	3	3
40	1	2	2	2	3	2	1	2
41	2	3	1	3	3	2	3	3
42	2	2	2	3	3	2	3	3
43	2	3	1	3	3	1	3	3
44	1	1	3	3	2	2	3	3
45	1	3	3	3	3	3	3	3
46	1	1	3	2	3	2	3	3
47	3	3	2	3	3	3	3	3
48	2	2	3	3	1	1	3	3
49	3	3	1	3	3	2	3	3
50	1	2	3	3	3	1	2	2
51	1	3	3	3	2	2	3	3
52	1	2	1	3	2	2	3	3
53	3	2	2	3	2	1	3	3
54	1	2	1	3	3	2	3	3
55	2	3	3	3	3	1	3	3
56	3	2	2	1	3	2	2	3
57	2	3	1	3	3	2	2	3
58	2	2	3	3	2	1	3	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
56	3	2	2	1	3	2	2	3
57	2	3	1	3	3	2	2	3
58	2	2	3	3	2	1	3	3
59	2	2	2	3	3	2	2	2
60	1	3	3	3	2	2	3	3
61	1	3	3	3	3	3	3	3
62	1	2	3	3	3	1	3	3
63	2	3	2	3	3	2	3	3
64	1	1	2	3	2	2	3	3
65	2	3	2	3	3	2	3	3
66	2	3	2	3	3	2	3	3
67	3	3	3	3	3	2	3	3
68	2	2	3	3	3	3	3	3
69	2	3	1	3	2	3	3	3
70	2	3	3	3	3	2	3	3
71	1	2	2	3	3	2	2	3
72	1	2	2	3	3	3	3	3
73	2	3	1	3	3	2	3	3
74	1	3	3	3	3	2	3	3
75	2	2	2	1	1	2	3	1
76	2	3	1	3	2	2	3	3
77	2	3	2	1	3	2	3	3
78	1	2	3	3	2	1	3	3
79	1	3	1	3	3	2	3	3
80	2	3	3	3	3	2	3	3
81	1	1	1	3	2	2	3	3
82	2	3	1	3	3	2	3	3
83	2	2	3	3	2	2	3	3
84	3	3	2	3	3	1	3	3
85	2	2	1	3	3	2	3	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
85	2	2	1	3	3	2	3	3
86	3	2	1	3	3	2	2	3
87	2	2	2	3	3	2	3	3
88	1	3	2	2	3	2	3	3
89	1	2	3	2	3	3	2	2
90	1	3	2	3	3	2	1	3
91	1	2	2	3	3	2	1	2
92	1	2	1	3	3	1	3	3
93	1	3	1	3	3	2	3	3
94	2	3	2	3	3	2	3	3
95	2	3	1	3	3	2	2	3
96	1	3	1	3	3	1	3	3
97	2	2	1	3	1	2	3	2
98	2	3	2	3	3	2	2	3
99	2	1	1	3	2	2	3	3
100	1	3	2	3	3	1	3	3
101	1	3	3	3	2	3	3	2
102	1	1	3	3	3	3	3	2
103	2	3	2	3	2	2	3	3
104	2	3	3	3	3	2	3	3
105	3	3	1	3	3	1	3	3
106	1	3	1	3	3	2	2	3
107	1	2	2	3	3	2	2	3
108	2	2	3	3	3	1	3	3
109	2	3	2	3	3	2	3	3
110	2	3	1	3	3	2	3	3
111	1	2	2	1	1	2	1	2
112	1	2	1	3	2	2	3	3
113	2	3	1	3	3	2	3	3
114	1	2	2	3	3	2	2	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREPROFESIONALES	JORNADALABORAL
114	1	2	2	3	3	2	2	3
115	3	3	2	3	3	1	3	3
116	1	1	2	2	1	1	3	2
117	1	3	3	3	3	2	3	3
118	1	2	2	3	3	2	1	3
119	2	2	3	1	1	2	3	1
120	2	3	2	3	2	2	3	2
121	2	3	2	3	3	1	3	3
122	1	2	2	3	3	2	3	2
123	2	3	1	3	3	1	3	3
124	1	2	2	3	3	1	2	3
125	1	3	3	3	1	1	3	2
126	1	2	2	2	2	2	2	2
127	2	2	2	2	2	2	2	2
128	2	1	3	2	3	2	1	3
129	2	2	3	1	2	2	3	3
130	3	2	1	2	3	3	2	2
131	2	2	3	2	1	2	3	2
132	2	2	3	3	3	2	3	2
133	1	1	2	3	2	2	3	2
134	3	2	2	1	2	2	1	2
135	1	2	3	3	1	1	3	3
136	2	3	2	3	3	2	3	3
137	2	1	1	3	3	3	3	3
138	2	2	2	3	2	1	3	3
139	3	3	1	1	2	1	3	1
140	2	2	2	3	3	1	1	3
141	2	3	1	3	3	1	3	3
142	1	3	2	3	3	2	3	3
143	3	1	1	1	3	1	3	1

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREPROFESIONALES	JORNADALABORAL
143	3	1	1	1	3	1	3	1
144	1	2	1	3	3	1	3	3
145	2	1	2	3	3	2	3	3
146	1	2	2	3	3	2	3	3
147	1	2	1	3	3	2	2	3
148	3	3	1	3	3	2	3	3
149	1	2	2	1	2	2	1	3
150	2	2	3	3	3	2	3	3
151	3	3	1	3	3	2	3	3
152	2	2	2	2	2	2	2	2
153	2	3	3	3	3	2	1	1
154	2	2	2	3	3	2	2	3
155	1	2	1	2	3	1	1	2
156	1	2	1	2	2	2	2	2
157	1	2	3	3	2	2	3	3
158	2	2	1	3	3	1	2	3
159	2	1	2	3	3	3	3	3
160	1	2	1	3	3	3	3	3
161	1	2	2	3	2	1	1	2
162	1	3	2	3	2	2	2	3
163	1	2	1	1	3	1	3	1
164	2	3	1	3	3	1	3	3
165	1	2	1	2	3	2	3	3
166	2	2	2	3	3	2	3	3
167	2	2	3	3	3	2	3	3
168	2	3	2	3	3	2	2	3
169	1	2	1	3	2	2	3	3
170	1	2	2	2	2	2	2	2
171	1	2	2	3	2	3	3	3
172	1	3	3	3	2	2	1	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREPROFESIONALES	JORNADALABORAL
171	1	2	2	3	2	3	3	3
172	1	3	3	3	2	2	1	3
173	3	3	2	3	3	2	3	3
174	3	3	1	3	3	2	3	3
175	1	2	2	3	2	2	3	3
176	1	3	1	3	3	3	3	3
177	1	1	2	3	2	1	3	3
178	1	2	2	3	3	2	3	3
179	1	2	3	3	2	2	3	3
180	2	3	2	3	3	3	3	3
181	2	3	2	3	3	2	3	3
182	1	2	1	3	3	2	3	3
183	1	3	2	3	3	2	3	3
184	1	2	1	3	3	1	3	3
185	1	2	2	3	3	3	3	3
186	1	3	3	3	3	1	3	3
187	2	3	2	3	2	1	3	3
188	1	3	3	3	3	3	3	3
189	1	3	2	3	3	2	3	3
190	2	2	3	3	3	2	3	3
191	2	2	1	3	3	1	3	3
192	1	2	3	3	3	2	1	3
193	2	3	2	3	3	2	1	3
194	1	2	2	3	2	1	2	3
195	1	3	2	3	3	2	3	3
196	1	2	1	3	3	2	3	3
197	2	2	2	3	3	2	3	3
198	2	3	1	3	2	2	3	3
199	2	2	2	3	3	2	1	3
200	1	2	3	3	2	2	2	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
201	3	2	2	2	3	3	3	3
202	1	3	1	3	1	2	3	3
203	2	2	2	2	2	2	2	2
204	2	3	2	3	3	2	3	3
205	2	2	3	3	3	2	3	3
206	2	2	3	3	2	2	2	3
207	1	1	3	3	3	1	3	3
208	2	2	3	2	2	2	2	2
209	3	3	3	3	3	2	3	2
210	1	2	1	3	3	3	3	3
211	1	2	2	3	3	2	3	3
212	2	3	2	3	3	1	3	3
213	1	3	1	3	3	2	3	3
214	1	2	3	3	3	2	2	3
215	2	2	1	3	3	1	1	3
216	2	2	1	3	2	2	3	3
217	2	2	1	2	2	1	2	2
218	1	2	2	3	3	2	1	3
219	1	2	1	3	2	1	3	3
220	2	2	1	1	2	3	1	2
221	2	2	1	2	3	1	3	3
222	2	2	3	3	3	2	3	3
223	1	3	1	3	3	2	3	2
224	2	3	2	2	3	2	2	3
225	2	3	2	3	3	1	3	3
226	2	3	3	2	3	2	2	3
227	1	2	1	3	3	1	3	3
228	2	3	2	3	3	2	3	3
229	1	2	1	3	3	1	3	3
230	1	2	3	3	3	2	3	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
230	1	2	3	3	3	2	3	3
231	1	2	1	2	3	2	3	2
232	2	3	1	3	3	1	3	3
233	2	2	1	3	3	1	3	3
234	2	2	1	3	3	2	3	3
235	1	3	2	3	3	3	3	3
236	1	2	3	3	2	2	3	3
237	1	2	2	3	1	2	3	3
238	1	3	1	3	3	2	3	3
239	2	2	1	3	3	3	3	3
240	2	3	1	3	2	1	3	2
241	2	2	3	2	2	3	3	3
242	1	3	2	3	3	2	3	3
243	1	2	2	2	2	2	3	3
244	1	3	2	3	2	2	3	3
245	1	2	3	2	2	3	3	2
246	1	1	2	3	2	2	3	2
247	1	2	1	3	2	2	3	2
248	1	2	1	3	3	2	3	3
249	2	1	2	3	3	1	1	3
250	2	2	2	2	2	2	2	3
251	1	2	1	3	2	2	3	3
252	2	2	2	3	3	1	2	3
253	1	3	2	3	3	1	3	3
254	2	3	2	3	3	1	3	3
255	2	2	2	3	2	1	3	3
256	2	2	3	3	2	3	3	3
257	1	2	3	3	2	2	3	2
258	2	3	2	2	2	3	2	3
259	3	2	3	3	3	2	3	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
259	3	2	3	3	3	2	3	3
260	1	3	3	2	2	3	3	3
261	2	2	1	3	3	1	3	3
262	2	3	1	3	3	1	3	3
263	2	2	1	3	3	1	3	3
264	2	3	3	3	3	1	3	3
265	2	2	2	3	3	2	3	3
266	1	3	3	3	3	2	3	2
267	2	2	1	3	2	1	3	3
268	1	1	2	2	2	2	3	3
269	2	2	1	3	3	2	3	3
270	1	2	3	3	2	3	3	3
271	2	3	3	3	3	3	3	3
272	1	3	3	3	2	2	2	2
273	1	2	2	3	2	2	3	3
274	2	3	3	3	3	2	2	3
275	2	2	1	3	2	2	3	3
276	1	2	1	3	2	2	2	3
277	1	2	1	3	3	1	2	2
278	1	2	2	3	2	2	3	3
279	2	3	2	2	3	2	3	2
280	1	2	3	3	2	2	2	3
281	1	1	2	2	2	2	3	3
282	1	2	3	1	3	3	2	2
283	1	2	2	3	3	1	3	3
284	2	2	2	3	2	2	2	2
285	2	2	2	3	3	2	3	3
286	2	2	1	3	3	2	2	3
287	2	2	2	3	2	2	3	3
288	2	2	1	3	3	1	2	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
288	2	2	1	3	3	1	2	3
289	2	2	3	2	2	3	2	2
290	2	2	1	3	3	1	2	3
291	1	2	2	3	2	2	2	3
292	1	2	2	3	3	2	2	3
293	3	3	1	3	3	2	3	3
294	2	2	3	2	3	2	2	3
295	2	1	3	3	3	2	3	3
296	2	3	2	3	3	2	3	2
297	2	3	3	3	3	3	3	3
298	1	1	1	2	2	1	3	3
299	2	3	1	1	1	1	2	3
300	2	3	1	3	3	2	3	3
301	2	3	1	3	3	2	3	3
302	2	2	2	3	3	1	2	3
303	1	3	1	3	2	1	2	3
304	1	1	1	1	1	1	3	1
305	1	3	2	2	3	2	2	3
306	1	2	2	3	2	2	2	3
307	1	3	3	3	3	2	3	3
308	1	2	2	3	2	2	1	3
309	2	3	1	3	3	1	3	3
310	1	2	3	3	2	2	3	3
311	1	2	2	1	2	2	1	3
312	2	2	1	3	3	2	3	3
313	1	3	1	1	3	1	3	1
314	1	3	2	3	3	1	3	2
315	1	1	1	2	1	2	2	2
316	1	1	2	3	2	3	3	3
317	2	2	3	2	2	1	3	2

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
318	2	3	1	3	2	3	3	3
319	1	2	3	3	2	2	3	3
320	1	2	2	3	3	3	1	3
321	2	3	3	2	3	2	3	3
322	2	2	1	3	2	1	3	3
323	2	2	3	3	2	2	3	3
324	1	2	2	3	3	2	2	2
325	2	2	1	3	3	1	3	3
326	1	2	1	3	3	2	2	3
327	1	3	2	3	3	2	2	3
328	3	3	2	3	2	2	2	3
329	1	1	2	3	2	2	3	3
330	1	3	1	3	3	2	3	3
331	3	3	2	3	3	2	3	3
332	2	2	3	3	2	3	3	3
333	2	2	1	3	2	2	2	3
334	1	2	3	3	2	2	3	3
335	3	1	2	3	3	3	3	3
336	1	2	1	3	2	2	3	3
337	1	1	1	1	1	1	1	1
338	1	1	3	3	3	3	2	2
339	1	2	2	3	1	3	3	3
340	2	3	1	3	3	2	3	3
341	1	2	2	3	2	3	2	3
342	2	2	1	3	3	2	3	3
343	3	3	1	3	3	1	3	3
344	3	3	2	3	3	1	3	3
345	3	3	1	3	3	1	3	3
346	2	3	1	3	3	3	3	3
347	2	2	2	3	3	1	2	3

	TRATODIFERENCIADO	MEDIDASDESFAVORABLES	CONVENIOS	EXPERIENCIAPROFESIONAL	DISCRIMINATORIO	SECTORPRIVADO	PRÁCTICASPREFESIONALES	JORNADALABORAL
347	2	2	2	3	3	1	2	3
348	2	2	3	3	1	1	3	3
349	2	2	1	3	3	2	2	3
350	1	2	2	3	3	2	3	3
351	1	2	1	3	3	1	3	3
352	2	2	3	3	2	2	2	2
353	2	3	3	3	2	1	3	3
354	2	2	2	3	3	1	3	3
355	1	2	2	3	2	2	3	2
356	1	3	1	3	3	2	3	3
357	1	2	3	3	3	2	3	3

Anexo 7: Propuesta legislativa

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

PROYECTO DE LEY N° XXXX-2021

PROYECTO DE LEY QUE COMPUTE DE MANERA UNIFORME A LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES REALIZADAS EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS PERUANOS.

Las Bachilleres de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional del Santa, Karenina Del Pilar Zelada Manrique y Natalia Fiorella Ramírez Acosta, en ejercicio del derecho a la iniciativa legislativa prevista en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y concordante con los artículos 75 y 76 del Reglamento de Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

“PROYECTO DE LEY QUE COMPUTE DE MANERA UNIFORME A LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES REALIZADAS EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS PERUANOS”

Artículo 1º.- Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene como objeto considerar de manera uniforme a las prácticas preprofesionales realizadas en el sector público y privado como experiencia profesional a los egresados universitarios peruanos.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación

Lo regulado en la presente Ley, será aplicado en todas y cada una de las entidades públicas y privadas del país.

Artículo 3º.- Consideración de las prácticas preprofesionales realizadas por estudiantes universitarios peruanos durante el último año de estudios en el sector público y privado

Las prácticas preprofesionales realizadas por los estudiantes universitarios peruanos, durante su último año de estudios universitarios, ya sea en el sector público o privado serán consideradas como experiencia profesional.

Artículo 4º.- Requisitos para la consideración de las prácticas como experiencia profesionales

Para que una práctica preprofesional se considerada como experiencia profesional, debe de cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener la condición de estudiante, estando dentro del último año de estudios universitarios.
- b) Que, la universidad en la que se encuentran los estudiantes, remita una carta de presentación a las unidades receptoras, indicando que el estudiante se encuentra apto para realizar sus prácticas preprofesionales.
- c) La jornada de prácticas preprofesionales, comprenderá 30 horas semanales o 6 horas diarias.
- d) Que, las unidades receptoras se encuentren debidamente formalizadas.

Artículo 5º.- Consideración en las bases de las convocatorias

Las entidades públicas y privadas están en la obligación de considerar en las bases de sus convocatorias de proceso de selección de personal, a las prácticas preprofesionales que fueron realizadas en el sector público o privado durante el último año de estudios por los estudiantes universitarios peruanos, como experiencia profesional.

Artículo 6º.- Creación de un registro Nacional de practicantes preprofesionales

Para dar fe a las prácticas que realizan los estudiantes durante el último año de estudios universitarios, se creará un registro Nacional de practicantes preprofesionales, en la que los responsables de las unidades receptoras públicas o privadas, serán los que se encarguen de registrar a todos y cada uno de sus practicantes preprofesionales que tienen bajo su cargo.

En este registro se incluirán datos de las unidades receptoras, de los practicantes, tiempo de duración y área o actividad que desempeña.

Artículo 7º.- De la emisión de los certificados de prácticas preprofesionales

Al término de las prácticas preprofesionales, la unidad receptora se hará responsable de la emisión de un certificado de prácticas preprofesionales a favor del practicante, y deberá entregarlo automáticamente en un plazo no mayor a 30 días hábiles.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. - Derogaciones

Deróguese el artículo 9 del Decreto Legislativo 1401 que establece que, únicamente para efectos del acceso al sector público se podrá validar el último año de prácticas preprofesionales desarrolladas en el marco de la presente norma como experiencia profesional.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Fundamentos de la iniciativa legislativa

El presente proyecto de Ley, se fundamenta con base en la realidad por la que atraviesan los jóvenes universitarios peruanos respecto al acceso al empleo, y la discriminación que surge indirectamente cada vez que un egresado universitario postula a un puesto de trabajo en entidades públicas y no son admitidos para la continuación del proceso de selección de personal; siendo el principal factor, la supuesta falta de experiencia profesional requerida en las bases de las convocatorias; es decir, no son consideradas aquellas prácticas preprofesionales como experiencia profesional, a pesar de que dichas prácticas fomentaron en los estudiantes universitarios, aptitudes, conocimientos y habilidades propias del ejercicio profesional, permitiendo que puedan adaptarse al ámbito laboral y así poder desempeñarse correctamente en un puesto de trabajo. Asimismo, según datos que refleja la encuestadora Manpower (2020), señala que el 29% de los encuestados señala que el tiempo que emplean para buscar un trabajo oscila entre los 3 a 6 meses; mientras que un 16% lleva más de un año en la búsqueda de un empleo.

Siendo así que, un 58% de los encuestados refiere que el principal factor por la que los egresados universitarios no son contratados, radica en la falta de experiencia; situación que se refleja hasta la actualidad a nivel nacional.

Además, revela que el 40% de los jóvenes tiene menos de un año de experiencia trabajando (...) además se detalla que esta problemática de escasez de empleo afecta al 75% de los jóvenes.

Más aún si las prácticas preprofesionales inducen a los estudiantes universitarios a experimentar situaciones reales de trabajo, haciendo que puedan insertarse en el mundo laboral con mayor facilidad.

2. Antecedentes legislativos

Los antecedentes legislativos que existen, para la realización de la presente norma, son:

- **Decreto Legislativo 1401-Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público**

Artículo 5. Prácticas preprofesionales

5.1. Esta modalidad tiene por objetivo desarrollar capacidades de los estudiantes de universidades, institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva, a partir del último o los dos últimos años de estudios, según corresponda, excepto en los casos que el plan de estudios

contemple un criterio distinto para la realización de prácticas, caso en el cual prevalecerá este último.

5.2. Permite al estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, acorde con su programa de estudios.

Artículo 6. Convenio de práctica preprofesional

Las prácticas preprofesionales se encuentran reguladas por el presente Decreto Legislativo y el convenio respectivo que suscriben el estudiante, el centro de estudios y la entidad pública en la que se desempeñan las actividades.

Artículo 7. Tiempo de Duración

7.1. El convenio y las prácticas preprofesionales no podrán extenderse más allá de un período de dos (2) años aun en el caso de que dichas prácticas se desarrollen en más de una entidad; a excepción de los casos en los que el plan de estudios contemple un criterio distinto para la realización de prácticas, situaciones en las que prevalecerá este último.

7.2. El convenio de prácticas preprofesionales caduca automáticamente al adquirirse la condición de egresado.

Artículo 8. Jornada Semanal

La jornada semanal máxima de las prácticas preprofesionales no será superior a 6 horas cronológicas diarias o 30 horas semanales.

Artículo 9. Prácticas preprofesionales durante el último año de estudios

Únicamente para efectos del acceso al sector público, se podrá validar el último año de prácticas preprofesionales desarrolladas en el marco de la presente norma, como experiencia profesional.

- **Ley 28518- Ley sobre modalidades formativas laborales**

Título Preliminar:

I.1 La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.

I.2 Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

I.3 Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las

modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad del principio de Adecuación a la Realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

- **REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE GRADUANDOS – SECIGRA - DECRETO SUPREMO N° 009-2014-JUS-**

Artículo 26: El año completo se reconocerá como tiempo de servicio prestado al Estado, que será acreditado por un certificado o constancia.

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

Artículo 26:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3. Efectos de la iniciativa legislativa sobre la legislación Nacional

La presente norma no contraviene ni afecta los artículos regulados dentro de la Constitución. Con esta iniciativa legislativa, existirá una derogación del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, dado que se pretende evitar que

los egresados universitarios peruanos, sufran de algún tipo de discriminación a causa de normas legales; buscando así, hacer valer sus derechos.

4. Análisis costo beneficio

Con el presente proyecto de Ley, se buscará que los jóvenes tengan mayores oportunidades para conseguir un empleo, inmediatamente después de egresar de las aulas universitarias; dado que, en la actualidad, los mismos, pasan por dificultades para acceder a un empleo debido a la supuesta falta de experiencia profesional. Además, esta norma, busca que no se genere discriminación a los egresados que realizaron sus prácticas en el sector privado frente a aquellos que realizaron sus prácticas preprofesionales bajo modalidades formativas o SECIGRA.

Es decir, con la aplicación de esta Ley, se reconocerá derechos que se desprenden de la realización de las prácticas preprofesionales de los estudiantes universitarios ya sea en el sector público o privado, que año tras año se han venido vulnerando.

Por otro lado, en cuanto a los costos que se producirían con la aprobación de la presente Ley, es menester precisar que no se generará incrementos en el presupuesto nacional, ni tampoco se exigirá a las empresas del sector privado que realicen subvención alguna a los practicantes preprofesionales; es decir, no causará costos para ninguno de los sectores.

Por último, no producirá efectos y/o impactos sociológicos ni medioambientales, que perjudiquen la estabilidad nacional, esto conforme al fin jurídico de la presente norma.

Anexo 8: Capturas de pantalla de convocatorias de concursos públicos

a) Convocatoria para Ministerio Público

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS N°030-2021-MP-FN-GG-OGPOHU	
DISTRITO FISCAL	SANTA
DEPENDENCIA	FISCALIA PROVINCIAL DE FAMILIA DE PALLASCA
CARGO	ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL
CÓDIGO DEL CARGO	AFF-P1
CANTIDAD PLAZAS	01
TIPO DE CONTRATACIÓN	En el Régimen Laboral D.L. N° 728
PLAZO DE CONTRATACIÓN	Indeterminado, previa superación del periodo de prueba, de corresponder, según el Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento
REQUISITOS DE FORMACIÓN (INDISPENSABLE)	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de Bachiller Universitario en Derecho - Curso, taller y seminario entre otros, en Derecho de Familia y/o Derecho Civil y/o Derecho Procesal Civil y/o Derecho Constitucional y/o Código de los Niños y Adolescentes, No menor a doce (12) horas académicas. Acumulable.
REQUISITOS DE EXPERIENCIA (INDISPENSABLE)	<ul style="list-style-type: none"> - 02 años de experiencia profesional general (incluyendo SECIGRA) - 01 año de experiencia profesional específica en el sector público (funciones relacionadas al puesto)

b) Convocatoria para el Servicio de Sanidad Agraria

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN CAS N° 118-2021-SENASA-Amazonas	
Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios de: Un (1) Especialista en Sanidad Vegetal	
II. PERFIL DEL PUESTO	
REQUISITOS MINIMOS	DETALLE
Formación académica:	Título Profesional Universitario en: Ingeniería Agrónoma, Biología o carrera afín a la formación con colegiatura profesional correspondiente.
Cursos y/o programas de especialización: - Los cursos (incluye cualquier modalidad de capacitación: cursos, talleres, seminarios, conferencia, entre otros) deberán tener una duración mínima de 12 horas; y si son organizados por disposición de un ente rector (*), se podrá considerar como mínimo ocho (8) horas - Programa de Especialización (Diplomado, especialización, entre otros) deberán tener una duración mínima de noventa (90) horas; y si son organizados por disposición de un ente rector, se podrá considerar como mínimo ochenta (80) horas.	- Cursos: No aplica. - Programas de especialización: No aplica.

Conocimientos del puesto: No necesita documentación sustentatorio, toda vez que su validación se realizará en las fases de evaluación de conocimientos o entrevista personal.	<p>Conocimientos Técnicos: Competencias y objetivos del SENASA, Ética de la Función Pública, Procedimiento Administrativo (Actas y notificaciones), Sanidad Vegetal de principales cultivos de exportación, Control biológico, Buenas prácticas Agrícolas - Manejo Integrado de plagas (MIP), Comercio Internacional, Ventanilla Única (VUCE), Conceptos generales de CIPF, MSF. Normativa Nacional en Sanidad Vegetal y mosca de la fruta.</p> <p>Sanit: 254</p>
	<p>Idiomas: Inglés nivel básico.</p> <p>Ofimática: Procesador de textos (Nivel básico). Hojas de cálculo (Nivel básico). Programa de presentaciones (Nivel básico)</p>
Requisitos adicionales	Contar con brevete A-1.

Experiencia Laboral: Se computa desde la fecha de egreso de la formación correspondiente. Presentar la constancia de egresado en la etapa curricular, caso contrario el tiempo de experiencia se contabilizará desde la fecha indicada en el documento de la formación académica que presente la/el postulante (Bachiller o Título)	Experiencia general: Mínimo Tres (03) años en el Sector Público y/o Privado. Experiencia específica: Dos (02) años en el nivel de puesto de analista realizando labores relacionadas a la función y/o materia del puesto.
Competencias y/o Habilidades:	Vocación de servicio, Orientación a resultados, Trabajo en equipo y Análisis.

Para el caso de las prácticas realizadas en el marco del Decreto Legislativo N° 1401 y su reglamento aprobado mediante el D.S. N° 083-2019-PCM, se precisa que el cómputo de tiempo de experiencia general y específica se hará de la siguiente manera:

- a) El tiempo de prácticas profesionales desarrolladas dentro de los doce (12) meses siguientes a la obtención de la condición de egresado de la formación académica requerida.
- b) El tiempo de prácticas pre profesionales desarrolladas en el último año de formación académica.

Para realizar el cómputo del tiempo de experiencia general y específica en cuanto a las prácticas (a y b) será necesario presentar la constancia de egreso donde indique claramente el día, mes y año de término de estudios.

La **experiencia general** se entiende como la cantidad total de años de experiencia laboral, sea en el sector público o privado.

En el marco del Decreto Legislativo 1401 y su Reglamento, solo las prácticas pre profesionales realizadas en el sector público y durante el último año de estudios se considerarán como experiencia general.

La experiencia específica se encuentra incluida en la experiencia general y se refiere al tiempo de experiencia requerida para el puesto sea afín a la función o a la materia. El nivel mínimo de puesto desempeñado será especificado en el perfil y deberá seleccionarlo en la Ficha de Datos Personales (REG-OAD-06), esto debe ser acorde a la complejidad y responsabilidad de las funciones desarrolladas. Para efectos del conteo de experiencia específica, las prácticas profesionales solo serán consideradas dentro del nivel de puesto de Auxiliar.

Experiencia Laboral	Si dentro de las convocatorias el perfil de puesto requiere solo primaria y/o secundaria completa los postulantes/candidatos para el sustento respectivo de la formación académica deberán presentar el certificado de estudios emitido por la institución de educación básica correspondiente de forma obligatoria, de no cumplir con ello será desaprobados del proceso de selección.
	De acuerdo a lo establecido por el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1401, el último año de prácticas pre profesionales podrá ser validado como experiencia profesional para el acceso a la Administración Pública, siempre que estas hayan sido realizadas bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 1401.
	Las prácticas profesionales podrán ser consideradas como experiencia laboral, al ser desarrolladas dentro de los doce (12) meses siguientes a la obtención de la condición de egresado de la universidad, del instituto o escuela de educación superior o del Centro de Educación Técnico Productiva.
	Para realizar el cómputo del tiempo de experiencia general y específica en cuanto a las prácticas será necesario presentar la constancia de egreso donde indique claramente el día, mes y año de término de estudios.
	Para los casos de SECIGRA, se considerará como experiencia laboral únicamente el tiempo transcurrido después de haber egresado de la carrera profesional correspondiente. Para tal efecto, el/la candidato(a) deberá presentar la constancia de egresado y el Certificado de SECIGRA Derecho, otorgado por la Dirección de Promoción de Justicia de la Dirección General de Justicia y Cultos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

c) Convocatoria para la Corte Superior de Justicia de Ica



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA

BASES DEL CONCURSO PUBLICO Y ABIERTO N° 001-2018-UE-ICA

OBJETIVO Y FINALIDAD.

Seleccionar al personal idóneo para el puesto, evaluando sus conocimientos y habilidades a fin de acceder a una plaza vacante y presupuestada, bajo el Régimen Laboral del Dec. Leg. 728 - Indeterminado.

I. ALCANCES.

Podrán participar en este concurso tanto el personal del Poder Judicial, bajo el Régimen Laboral del D. Leg. 728 y 276 y Régimen Especial del D. Leg. 1057; así como, las personas que no tienen vinculo laboral con este poder del Estado, siempre que cumplan con los requisitos generales establecidos en el presente



ASISTENTE SOCIAL

Equipo Multidisciplinario

Perfil.


1.-Formación:

Profesional en Asistencia Social o Trabajo Social.

2.-Experiencia:

Experiencia no menor de 02 años, incluido SERUMS (Obligatorio)

d) Convocatoria para el Ministerio de Educación

	PERÚ	Ministerio de Educación	Viceministerio de Gestión Institucional	Programa Nacional de Infraestructura Educativa	BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN CAS EN EL MARCO DE LA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL DEL DECRETO DE URGENCIA N° 083-2021
---	-------------	-------------------------	---	--	---

PROCESO CAS N° 0005-2021 - MINEDU/VMGI-PRONIED

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE:
(01) COORDINADOR (A) II DE INTERVENCIONES DE RECONSTRUCCIÓN**

I. GENERALIDADES

- Objeto de la Convocatoria:**
Contratar los servicios de: (01) COORDINADOR (A) II DE INTERVENCIONES DE RECONSTRUCCIÓN
- Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante:**
UNIDAD GERENCIAL DE RECONSTRUCCIÓN FRENTE A DESASTRES
- Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación**
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE:
(01) COORDINADOR (A) II DE INTERVENCIONES DE RECONSTRUCCIÓN**

II. PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS MÍNIMOS	DETALLE
Experiencia (1)	Experiencia General: (06) año(s) de experiencia laboral en general Experiencia Específica: (04) año(s) años de experiencia específica desde analista en puestos o funciones relacionados a: Inversión Pública y/o Elaboración o Supervisión de Expedientes Técnicos o Estudios y/o Infraestructura de Obra y/o Consultoría de Obra y/o Residencia de Obra y/o Supervisión de Obra y/o Inspección de Obra y/o Construcción y/o materia de reconstrucción de obra en el sector público y/o privado. Del (De los) cual (es) (3) año(s) en el Sector Público
Habilidades y/o Competencias (2)	Liderazgo Orientación a resultados Trabajo en equipo
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios (3)	Título Profesional Universitario en ARQUITECTURA o INGENIERÍA CIVIL con Colegiatura y Certificado de Habilitación vigente

Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria, el tiempo de experiencia general y específica se contabilizará a partir del egreso de la formación académica correspondiente, lo que incluye también las Prácticas Profesionales, por lo cual, el postulante **deberá presentar la constancia de egresado**, caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el grado académico y/o título técnico o profesional presentado.

En el caso de las **prácticas realizadas en el marco del Decreto Legislativo N° 1401** y su reglamento aprobado mediante el D.S. N° 083-2019-PCM, se precisa que para el cómputo de tiempo de experiencia se considerará lo siguiente:

En el caso de las **prácticas realizadas en el marco del Decreto Legislativo N° 1401** y su reglamento aprobado mediante el D.S. N° 083-2019-PCM, se precisa que para el cómputo de tiempo de experiencia se considerará lo siguiente:

- Las **prácticas profesionales** desarrolladas dentro de los doce (12) meses siguientes a la obtención de la condición de egresado de la formación académica requerida, para el cómputo de la experiencia general y específica.



Ministerio de Educación

Viceministerio de Gestión Institucional

Programa Nacional de Infraestructura Educativa

BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN CAS EN EL MARCO DE LA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL DEL DECRETO DE URGENCIA N° 083-2021

PROCESO CAS N° 0005-2021 - MINEDU/VMGI-PRONIED

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE:
(01) COORDINADOR (A) II DE INTERVENCIONES DE RECONSTRUCCIÓN**

- Las **prácticas pre-profesionales** desarrolladas en el último año de las mismas, para el cómputo de la experiencia general

Para los casos donde se requiera sólo secundaria, se considerará cualquier experiencia laboral.

En el caso de requerir **experiencia en el sector público** ésta deberá ser desarrollada exclusivamente en entidades que conforman el Estado Peruano.

Anexo 9: Mallas curriculares

a) Malla curricular de la Universidad Nacional de Cajamarca (2019) en la carrera de Administración

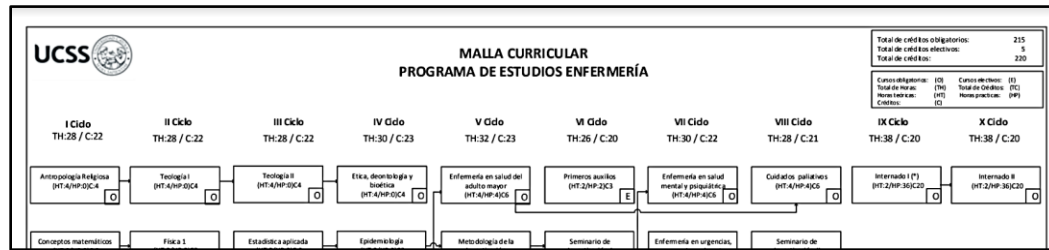
Universidad Nacional de Cajamarca Malla Curricular						
Codigo	Curso	H. Teo	H. Pra	Creditos	Nivel	Semestre
840128	METODOLOGIA DEL TRABAJO UNIVERSITARIO	2	2	3	1	1
840129	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	2	2	3	1	1
840130	FUNDAMENTOS DE LAS CIENCIAS SOCIALES	2	2	3	1	1
840131	FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN	2	2	3	1	1
840132	FILOSOFIA Y FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	2	2	3	1	1
840133	CONSTITUCIÓN DEMOCRACIA Y CIUDADANIA	2	2	3	1	1

Codigo	Curso	H. Teo	H. Pra	Creditos	Nivel	Semestre
840173	GESTIÓN DE LA DOCENCIA	1	2	2	4	1
840174	ADMINISTRACIÓN DE FINANZAS INTERNACIONALES	2	4	3	4	2
840175	ADMINISTRACIÓN DE PRESUPUESTOS	2	2	3	4	2
840176	ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	2	2	3	4	2
840177	EMPRENDEDURISMO II	2	2	3	4	2
840178	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO II	2	2	3	4	2
840179	AUDITORIA DE GESTIÓN	2	2	3	4	2
840180	PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES	0	8	4	4	2
840181	ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS EMPRESARIALES	2	2	3	5	1

b) Malla curricular de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2016) en la carrera de Ingeniería Informática

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ		FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA				
PLAN DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA INFORMÁTICA						
CI	CLAVE C U R S O	CT	Pa	Pb	REQUISITOS	Cré. ME
5	1INF06 Estructura de datos y programación metódica	4	1 (2q)		INF144, [INF263]	4.50 2
	EST218 Estadística para Ingeniería	3	1 (2q)		1MAT07	3.50 2
	IEE229 Electrónica Digital	3		1.5 (3q)	INF134, 1FIS06, 1FIS07	3.75 2
	IND251 Gestión y Dirección de Empresas	3	1 (2q)		70 créditos aprobados*	3.50 2
	INF246 Bases de datos	3		1.5 (3q)	70 créditos aprobados*	3.75 2
	INF263 Algoritmia	3		1.5 (3q)	[1INF06]	3.75 2
6	IEE240 Organización y Arquitectura de Computadoras	4	1 (2q)	1 (2q)	IEE229	5.00 2
	IND231 Ingeniería Económica	3	1 (2q)		80 créditos aprobados*	3.50 2
	INF248 Sistemas de Información 1	4	1 (2q)	1 (2q)	INF246, [INF291]	5.00 2
	INF281 Lenguaje de Programación 1	4		2 (4q)	1INF06, INF263	5.00 2
	INF291 Métodos y Procedimientos	3	1 (2q)		IND251	3.50 2
7	INF239 Sistemas Operativos	3	1 (2q)	1 (2q)	INF281, IEE240	4.00 2
	INF250 Sistemas de Información 2	4	1 (2q)	1 (2q)	INF248, INF281	5.00 2
	INF265 Aplicaciones de Ciencias de la Computación	3		2	INF263	4.00 2
	INF282 Lenguaje de Programación 2	4		2 (4q)	INF281	5.00 2
	TEL201 Teoría de Comunicaciones	3	1 (2q)	1 (2q)	IEE240	4.00 2
	INF008 Práctica Supervisada Preprofesional			1	INF248	0.50 4
	IDM201 Idioma Extranjero (inglés)				Acreditar capacidad de lectura	5

c) Malla curricular de la Universidad Católica Sedes Sapientiae (2020) en la carrera de Enfermería




d) Malla curricular de la Universidad César Vallejo (2021) en la carrera de Ingeniería Civil

Experiencias curriculares - Ingeniería Civil COMPETENCIAS COMPLEMENTARIAS: Inglés/Computación

I	Pensamiento Lógico	Competencia Comunicativa	Introducción a la Ingeniería Civil	Física	Matemática I	Tutoría I: Cohesión y Autoeficacia	
II	Cátedra Vallejo	Ingeniería Gráfica	Matemática II	Tecnología del Concreto y de Materiales	Estática	Tutoría II: Identidad Institucional	
III	Topografía	Matemática III	Dinámica	Resistencia de Materiales	Tutoría III: Protagonista del Cambio	Actividades Integradoras I: Expresión Escénica	*Experiencia curricular electiva
IV	Técnicas e Instrumentos para la Investigación	Caminos	Mecánica de Suelos	Mecánica de Fluidos	Estructuración y Cargas	Tutoría IV: Empatía	Actividades Integradoras II: Expresión Creativa
V	Metodología de la Investigación Científica	Pavimentos	Análisis Estructural I	Instalaciones en Edificaciones	Hidrología	Tutoría V: Responsabilidad Ecológica	Actividades Integradoras III: Expresión Transformadora
VI	Gestión de la Calidad en la Construcción	Análisis Estructural II	Armed Concrete Design I	Diseño de Obras Hidráulicas	Tutoría VI: Liderazgo Transformacional	*Experiencia curricular electiva	
VII	Filosofía y Ética	Ingeniería de la Construcción	Ingeniería Sanitaria	Armed Concrete Design II	Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en la Construcción	Tutoría VII: Gestión de Recursos Personales	
VIII	Constitución y Derechos Humanos	Ingeniería Sísmica	Bridges and Art Works	Gestión de Proyectos	Gestión Ambiental en la Construcción	Tutoría VIII: Proyecto Profesional	
IX	Diseño del Proyecto de Investigación	Práctica Preprofesional Terminal I					
X	Desarrollo del Proyecto de Investigación	Práctica Preprofesional Terminal II					

e) Malla curricular de la Universidad Nacional del Santa (2016) en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas



DÉCIMO PRIMER CICLO Duración: 17 Semanas			
Asignatura	Código	Créditos	Requisito
Tesis I		4	350102.58
Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos		4	
Electivo		2	--
Práctica Supervisada		12	--
SECIGRA (optativo)			
		22	

www.uns.edu.pe/#humanidades/derecho-y-ciencias-politicas

0.41 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

DÉCIMO SEGUNDO CICLO Duración: 17 Semanas			
Asignatura	Código	Créditos	Requisito
Tesis II		4	35010.2.65
Filosofía del Derecho		3	--
Derecho Ambiental y gestión de riesgos		3	--
Práctica Supervisada		12	--
SECIGRA (optativo)			--
		22	

f) Malla curricular de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (2020) en la carrera de Medicina



11	12
SEXTO AÑO - SEMESTRE I	SEPTIMO AÑO - SEMESTRE I
INTRODUCCIÓN A LA PRÁCTICA PROFESIONAL A 7c	INTERNADO DE MEDICINA A 15c
EXTERNADO DE MEDICINA B 10c	INTERNADO DE PEDIATRÍA B 15c
EXTERNADO DE PSIQUIATRÍA C 5c	INTERNADO DE CIRUGÍA C 15c
EXTERNADO DE PEDIATRÍA C 5c	INTERNADO DE GINECOLOGÍA OBSTETRICIA D 15c
EXTERNADO DE CIRUGÍA D 5c	INTERNADO DESCENTRALIZADO E 15c
EXTERNADO DE GINECOLOGÍA OBSTETRICIA E 5c	
ELECTIVO DE EXTERNADO I G 5c	
ELECTIVO DE EXTERNADO II H 5c	
ELECTIVO DE EXTERNADO III I 5c	
ELECTIVO DE EXTERNADO IV J 5c	

g) Malla curricular de la Universidad Nacional Federico Villarreal (2021) en la carrera de Educación Inicial

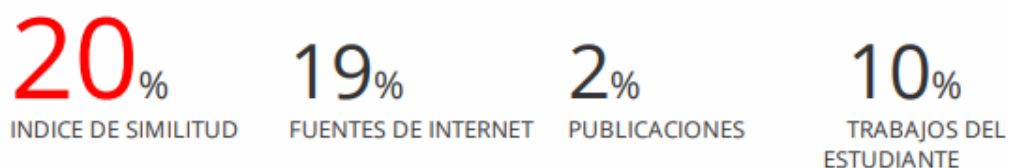
		VICILO						
3°	EDG301	FP	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION	2	3	2	1	Ver
	CA0155	ES	EXPRESIÓN CORPORAL INFANTIL	2	3	2	1	Ver
	CA0156	ES	EDUCACIÓN PSICOMOTRIZ	3	4	2	2	Ver
	CA0007	ES	PROGRAMACION CURRICULAR EN CUNAS	3	4	2	2	CA0149 Ver
	CB0030	FP	PLANIFICACION EDUCATIVA	3	4	2	2	Ver
	2I0161	FP	DEFENSA NACIONAL	3	4	2	2	EA0005 Ver
	GA0041	PPP	PRACTICA PRE PROFESIONAL I	2	4	0	4	Ver
	1I0003	ES	EXPRESIÓN GRÁFICO PLÁSTICO	2	3	1	2	Ver
	1D0004	ES	EDUCACIÓN MUSICAL I	2	3	1	2	Ver
			TOTAL	22	32	14	18	
3°			VI CICLO					PRE-REQ.
	2A0075	FP	FILOSOFIA DE LA EDUCACION	2	3	2	1	2A0076 Ver
	CA0157	ES	PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN JARDÍN	3	4	2	2	CA0007 Ver
	CA0144	FP	SISTEMAS DE EVALUACION	3	4	2	2	Ver
	CB0031	FP	GESTION Y GERENCIA EDUCATIVA	3	4	2	2	7A0349 Ver
	1D0005	ES	EDUCACIÓN MUSICAL II	3	4	2	2	1D0004 Ver
	6A0043	INV.	EPISTEMOLOGIA	3	4	3	1	Ver
	2H0045	ES	HABILIDADES BÁSICAS PARA LA COMUNI. I	3	4	2	2	Ver
	GA0036	PPP	PRACTICA PRE PROFESIONAL II	3	6	0	6	GA0041 Ver
		TOTAL	22	32	14	18		

VII CICLO							
CA0158	ES	PROGRAMAS ALTERNATIVOS EDUCACIÓN INICIAL	3	4	2	2	Ver
1F0003	ES	DRAMATIZACIÓN INFANTIL I	2	4	1	3	Ver
HC0139	FP	SEMINARIO: PROYECCION A LA COMUNIDAD	3	4	2	2	Ver
6D0058	INV.	INVESTIGACION CIENTIFICA	3	4	2	2	6A0043 Ver
5B0015	INV.	ESTADISTICA APLICADA A LA INVESTIGACION	3	4	2	2	5B0078 Ver
3B0085	ES	MATEMÁTICA RECREATIVA INFANTIL I	3	4	2	2	Ver
3B0086	ES	DESARROLLO DEL PENSAMIENTO PRE LÓGICO	2	3	1	2	Ver
GA0037	PPP	PRACTICA PRE PROFESIONAL III	4	8	0	8	GA0036 Ver
		TOTAL	23	35	12	23	
VIII CICLO							
CA0159	ES	LAS CIENCIAS NATURALES EN EDUCACIÓN INICIAL	3	4	2	2	Ver
DA0011	ES	MATERIAL PARA LA ENSEÑANZA EN CUNA	3	4	2	2	Ver
2H0046	ES	HABILIDADES BÁSICAS PARA LA COMUNICACIÓN II	3	4	2	2	2H0045 Ver
HC0147	INV.	SEMINARIO DE TESIS I	3	4	2	2	6D0058 Ver
2D0060	ES	EXPRESIÓN LÚDICA	2	3	2	2	CA0155 Ver
1F0004	ES	DRAMATIZACIÓN INFANTIL II	2	4	1	3	1F0003 Ver
4L0029	ES	GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS INFANTILES	3	4	2	2	CB0031 Ver
GA0038	PPP	PRACTICA PRE PROFESIONAL IV	4	8	0	8	GA0037 Ver
		TOTAL	23	36	13	23	

IX CICLO							
AJ0138	FP	EDUCACION PARA LA SALUD	3	4	2	2	Ver
DA0012	ES	MATERIAL PARA LA ENSEÑANZA EN JARDÍN	3	4	2	2	DA0011 Ver
CA0160	ES	HABILIDADES BÁSICAS PARA LAS CIENCIAS SOCIALES Y NATURALES	3	4	2	2	Ver
3B0087	ES	MATEMÁTICA RECREATIVA INFANTIL II	3	4	2	2	3B0085 Ver
HC0134	INV.	SEMINARIO DE TESIS II	3	4	2	2	HC0147 Ver
CA0161	ES	TRABAJO CON PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	2	4	1	3	Ver
1D0006	ES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE LAS DANZAS EN EDUCACIÓN INICIAL	2	3	1	2	Ver
GA0039	PPP	PRACTICA PRE PROFESIONAL V	4	8	0	8	GA0038 Ver
		TOTAL	23	35	12	23	

Discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado-RAMIREZ-ZELADA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	vsip.info Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.ilo.org Fuente de Internet	1%



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Karenina Del Pilar Zelada Manrique
Título del ejercicio: PREGRADO - DERECHO
Título de la entrega: Discriminación en el acceso al empleo público a egresados ...
Nombre del archivo: cticas_preprofesionales_en_el_sector_privado-RAMIREZ-ZELA...
Tamaño del archivo: 2.31M
Total páginas: 208
Total de palabras: 40,265
Total de caracteres: 220,391
Fecha de entrega: 14-jun.-2022 10:10p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1694597837





DECLARACION JURADA DE AUTORÍA

Nosotras, Natalia Fiorella Ramírez Acosta y Karenina Del Pilar Zelada Manrique, estudiantes de la

Facultad:	Ciencias		Educación	X	Ingeniería	
Escuela Profesional:	Derecho y Ciencias Políticas					
Departamento Académico:	Derecho y Ciencias Políticas					
Escuela de Posgrado	Maestría			Doctorado		

Programa:

De la Universidad Nacional del Santa; Declaro que el trabajo de investigación intitulado:

DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO A EGRESADOS UNIVERSITARIOS PERUANOS QUE SOLO REALIZARON PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN EL SECTOR PRIVADO.

presentado en 263 folios, para la obtención del Grado académico: (X)

Título profesional: (X) Investigación anual: ()

- He citado todas las fuentes empleadas, no he utilizado otra fuente distinta a las declaradas en el presente trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido presentado con anterioridad ni completa ni parcialmente para la obtención de grado académico o título profesional.
- Comprendo que el trabajo de investigación será público y por lo tanto sujeto a ser revisado electrónicamente para la detección de plagio por el VRIN.
- De encontrarse uso de material intelectual sin el reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el proceso disciplinario.

Nuevo Chimbote, 10 de diciembre de 2021.

Firma:

Nombres y Apellidos: Natalia Fiorella Ramírez Acosta - Karenina Del Pilar Zelada Manrique

DNI: 70216557 - 70149477



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz, asesora / presidente de la Unidad de Investigación de la

Facultad:	Ciencias		Educación	x	Ingeniería	
Departamento Académico	Derecho y Ciencias Políticas					
Escuela de Posgrado	Maestría:			Doctorado		

Programa:

De la Universidad Nacional del Santa. Asesora / Unidad de Investigación revisora del trabajo de Investigación intitulado:

DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO A EGRESADOS UNIVERSITARIOS PERUANOS QUE SOLO REALIZARON PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN EL SECTOR PRIVADO

De las estudiantes: Natalia Fiorella Ramírez Acosta y Karenina Del Pilar Zelada Manrique
De la escuela / departamento académico: Derecho y Ciencias Políticas

Constato que la investigación presentada tiene un porcentaje de similitud del 21% el cual se verifica con el reporte de originalidad de la aplicación Turnitin adjunto.

Quién suscribe la presente, declaro el haber analizado dicho reporte y concluyo que las coincidencias detectadas no se conforman como plagio. A mi claro saber y entender, la investigación cumple con las normas de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, 10 de diciembre de 2021.

Firma:

Nombres y Apellidos del Asesor/Presidente UI: Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz

DNI: 43971856