



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**“LA EXPERIENCIA LABORAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL
PRINCIPIO A LA IGUALDAD EN EL PROGRAMA DE DERECHO
DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS CONTEXTO
CHACHAPOYAS”**

PRESENTADO POR:

CEIDY VERÓNICA VILCHEZ ZUTA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESORES:

MG. CARLOS RODOLFO BULNES TARAZONA

MG. BERTHA LUZ RAFAEL HIDALGO

LIMA, PERÚ

2019

Dedicatoria

Al, divino hacedor por todas las bendiciones a mi familia, y concederme lograr mis anhelos y triunfos, por concederme a mi madre y mis tíos, quienes inspiran mi vida con su modestia y pureza.

A mi madre, por el amor, la perspicacia, su entrega y ayuda continua.

A mis hermanitos, aquellos que son la razón de mi vida.

Agradecimiento

A los considerables piadosos tíos que me incitaron a seguir adelante, a ellos, mi toda mi gratitud, mi Sincero afecto y especialmente a mis maestros, mis padres que fueron el soporte logístico constante que permitió la mejora de la productividad, eficacia/eficiencia de mi presente tesis, así como mi asesor externo y mi amigo, por ese apoyo constante y consejos.

Reconocimiento:

La presente investigación es el resultado de un esfuerzo conjunto, para difundir una problemática latente, donde están inmersas diversas disciplinas, como en esta caso la vulneración de derechos fundamentales, que no hubiera sido posible sin la ayuda de la UAP.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
------------------	----

AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
INDICE.....	v
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación de la investigación.....	18
1.2.1. Delimitación espacial.....	18
1.2.2. Delimitación social.....	18
1.2.3. Delimitación temporal.....	18
1.2.4. Delimitación conceptual.....	19
1.3. Problemas de investigación.....	20
1.3.1. Problema principal.....	20
1.3.2. Problema específico.....	20
1.4. Objetivos de la investigación.....	21
1.4.1. Objetivo principal.....	21
1.4.2. Objetivos Especificas.....	21
1.5. Hipótesis y Variable.....	21
1.5.1. Hipótesis General.....	21
1.5.2. Hipótesis específica.....	22
1.5.3. Definición y Operacionalidad de la variable.....	22
1.6. Metodología de la Investigación.....	23
1.6.1. Tipo y nivel de investigación.....	23
1.6.2. Método y diseño de investigación.....	24
1.6.3. Población y muestra.....	25
1.6.4. Técnica e Instrumento de recolección de dato.....	25
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.....	28

a) Justificación.....	28
b) Importancia.....	30
c) Limitaciones.....	31

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	32
2.2. Bases legales.....	36
2.3. Bases teóricas.....	40
2.3.1. Corrientes y teorías que sustentan nuestra investigación.....	40
2.3.1.1. Estado constitucional y derechos fundamentales.....	42
2.3.1.2. Constitucionalización del derecho.....	41
2.3.1.3. Constitucionalización del derecho laboral.....	42
2.3.1.4. Teoría de los derechos fundamentales.....	44
2.3.1.5. Protección de los derechos fundamentales de contenido sociales.....	49
2.3.1.6. Derechos humanos laborales.....	51
2.3.1.7. Principios Constitucionales Laborales.....	55
2.3.2. Experiencia laboral.....	56
2.3.2.1. Recursos humanos.....	56
2.3.2.3. Administración de recursos humanos.....	56
2.3.2.3. Política de recursos humanos.....	57
2.3.2.4. Capacitación de recurso humanos.....	57
2.3.2.5. Experiencia laboral.....	57
2.3.2.6. Experiencia laboral profesional.....	57
2.3.2.7. Importancia de la experiencia laboral.....	57
2.3.3. Principio de igualdad aplicado al servidor público.....	61
2.3.3.1. Función pública.....	61
2.3.3.2. Servidores públicos.....	62
2.3.3.3. Los trabajadores del estado.....	63
2.3.3.4. El papel del Estado en la protección de los derechos de los trabajadores del estado.	64

2.3.3.5. Derecho a la igualdad.....	69
2.3.3.6. Igualdad ante la ley en el ámbito constitucional.....	70
2.3.3.7. La doble dimensión de la igualdad.....	71
2.3.3.8. La igualdad de oportunidades de acceso al empleo.....	72
2.3.3.9. Prohibición de la discriminación.....	73
2.3.3.10. Prohibición de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.....	74
2.4. Definición de términos básicos.....	76

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Contrastación de hipótesis.....	81
3.2. Análisis e interpretación de los datos.....	82
3.2.1. Pruebas de Normalidad.....	87
3.2.3. Análisis de tablas y gráficos (Variables y Dimensiones).....	89
3.3. Discusión de la investigación.....	95

CONCLUSIONES.104

RECOMENDACIONES.....106

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.108

ANEXOS.....112

 1. Matriz de consistencia.....113

 2. Instrumento de recolección de datos.....115

 3. Ficha de validación de instrumentos.....119

 4. Matriz de validación de instrumentos.....120

 5. Validación de los instrumentos.....121

 6. Consentimiento informado.....122

 7. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.....122

Lista de tablas

Tabla 1.Operacionalización de las variables.....79

Tabla 2.Tabla de categorías.....84

Tabla 3.Resultado de análisis de fiabilidad de Experiencia laboral.....	85
Tabla 4.Resultado de análisis de fiabilidad de Principio de igualdad.....	85
Tabla 5. Correlaciones de la hipótesis general.....	90
Tabla 6. Correlaciones de la hipótesis específica 1.....	91
Tabla 7. Correlaciones de la hipótesis específica 2.....	92
Tabla 8.Estadístico de prueba de normalidad.....	92
Tabla 9Experiencia laboral (Variable independiente).....	94
Tabla 10Exigencia de experiencia de un (01) año.....	95
Tabla 11. Criterio del conocimiento adquirido.....	96
Tabla 12.Principio de igualdad(Variable dependiente).....	97
Tabla 13 Derecho fundamental al trabajo.....	98
Tabla 14La formación profesional universitaria.....	99

Lista de figuras

Figura 1. Experiencia laboral.....	94
------------------------------------	----

Figura 2.Exigencia de experiencia de un (01) año.....	95
Figura 3. Criterio del conocimiento adquirido.....	96
Figura 4. Principio de igualdad.....	97
Figura 5.Derecho fundamental al trabajo.....	98
Figura 6.La formación profesional universitaria.....	99

RESUMEN

La investigación gira en torno a instituciones principales del derecho laboral como es la debida aplicación del principio de igualdad de oportunidades, que en esta oportunidad es objeto de vulneración por la exigencia requerida para tener acceso a la esfera laboral. En este contexto nuestro problema principal es: ¿Cómo la experiencia laboral, en la función pública vulnera el principio de igualdad en el programa de derecho de la universidad Alas Peruanas – contexto Chachapoyas? De dicha interrogante se desprende nuestro objetivo: Determinar Cómo la experiencia laboral, en la función pública vulnera el principio de igualdad en el programa de derecho en la UAP.

En el ámbito metodológico tiene un enfoque cuantitativo. El tipo de indagación es puro. El nivel de investigación responde a un estudio descriptivo y correlacional. Siendo nuestra investigación de tipo Puro, se usó el Método de Investigación teórica. El Diseño: No experimental, descriptivo correlacional. La población es de Veinte cuatro egresados de nuestra alma mater. Se utilizó toda la población para la aplicación del instrumento esto es una entrevista, sobre nuestra problemática, nuestra investigación concluye que se acepta la hipótesis general, obteniendo una correlación persona entre las variables = 0.92, en tal sentido se descarta la hipótesis nula y se acepta que: La experiencia laboral requerida en la función pública vulnera el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo de los egresados de la facultad de Derecho de la UAP.

Palabras clave: Derechos fundamentales, Derechos humanos laborales, Experiencia laboral, Constitucionalización del derecho laboral, Principio de igualdad.

ABSTRACT

Our research revolves around the main institutions of labor law, such as the proper application of the principle of equal opportunities, which this time is subject to violation due to the requirement required to have access to the labor sphere. In this context, our main problem: How does the work experience required in the civil service violate the principle of equality in graduates of the specialist School of Law of the UAP of Chachapoyas, in the period 2016-2017 ?. From this question our objective follows: Determine the work experience required in the public service that violates the principle of equality in the graduates of the Professional School of Law of the Alas Peruanas University of Chachapoyas.

Our thesis has a quantitative approach. The type of research is pure. The level of research responds to a descriptive and correlational study. Being our Pure type research, the Theoretical Research Method was used. The Design: Non-experimental, descriptive correlational. The population is twenty-four graduates of our alma mater. The entire population was used for the application of the instrument, this is an interview, about our problem, our investigation concludes that the general hypothesis is accepted, obtaining a person correlation between the variables = 0.92, in this sense the null hypothesis is discarded and accepted That: The work experience required in the civil service violates the principle of equality to be entitled to work for graduates of the Professional School of Law of the Alas Peruanas University of Chachapoyas.

Keywords: Fundamental rights, Labor human rights, Work experience, Constitutionalization of labor law, Principle of equality.

INTRODUCCIÓN

Nuestra exploración tiene como asunto principal el estudio de ciertos requisitos para ingresar a un puesto de trabajo en la esfera de la función pública, requisito complejo como es la experiencia laboral, teniendo cuenta la difícil realidad para acceder a un puesto de trabajo. Este interés para identificar los alcances de este requisito, nos ha llevado a investigar el tema denominado: “Cómo la experiencia laboral, en la función pública vulnera el principio de igualdad en el programa de derecho de la universidad Alas Peruanas – contexto Chachapoyas”.

El trabajo se realiza porque desde nuestra lectura observamos que no se respetan los principios rectores del derecho laboral como es el caso del principio de igualdad. Para ello, el objetivo de la presente investigación es determinar si la experiencia laboral, en la función pública vulnera el principio de igualdad en el programa de derecho de la universidad Alas Peruanas – contexto Chachapoyas.

Este objetivo general se obtendrá por medio de la aplicación de entrevistas a titulares de las entidades públicas y cuestionarios a egresados de la UAP. Además, haciendo un contraste entre la teoría y la realidad se logrará determinar el estado actual de los egresados de la vulneración del principio de igualdad de oportunidad al trabajo. Por consiguiente, la investigación permitirá desarrollar y plantear alternativas de solución jurídica para el acceso a un puesto de trabajo de los egresados de Derecho no sólo de la UAP y de los egresados de las distintas universidades peruanas.

En su breve desarrollo, de la declaración de los derechos laborales que han experimentado una fuerza tanto en su reconocimiento, y también en los dispositivos que lograrán la protección segura. De ahí diferentes autores como:

(ARECE, 2014) Sostiene los llamados “*Derechos Humanos Laborales*”, que vienen a ser los referentes a la posición de ser humano o individuo y esto se manifiesta en el campo laboral subordinado, lo que involucra el progreso delimitado y compuesto de los denominados derechos esenciales en la esfera

tanto de la interrelación individual como colectiva de carácter laboral, un área donde es posible e ineludible la concepción de los derechos humanos

“Si revisamos nuestro marco constitucional, desde la Constitución de 1979, se reconoce al trabajo como un hecho social y económico y al Derecho del Trabajo un rol de gran importancia dentro del Estado peruano y su ordenamiento jurídico social. En este sentido la Constitución de 1979 y la actual, otorga un tratamiento amplio y variado” (p. 33).

Nuestra carta magna de 1993 acorde a los tratados internacionales sobre todo en lo referente a los derechos laborales y derechos humanos laborales regulan las normas rectoras como el principio de igualdad ante la ley, la igualdad de oportunidades, la no discriminación de ninguna forma, principios que la legislación específica del derecho del trabajo ha recepcionado pero que en el caso de nuestra investigación, observamos que es objeto de vulneración.

Así también como se tiene aceptación del derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades, debe existir también en todos los campos sociales, pero no siempre sucede así. Sigue existiendo normatividad y leyes que de alguna u otra manera han abordado esta problemática desde el contexto nacional hasta internacional. Sin embargo, aún persiste las diferencias y falta de oportunidades, producto de injusticias y estilos improcedentes, que continúan estando presentes y se muestran en la vida diaria en los aspectos educativos, familiar y laboral, en nuestra actualidad hablamos como el aspecto subjetivo trasgreda el principio de igualdad en la esfera laboral en este caso de los que terminaron la carrera de derecho de la UAP en Chachapoyas.

En el aspecto metodológico, esta investigación es de enfoque cualitativo, de tipo Descriptivo – Explicativo-Correlacional. Su nivel es descriptivo porque está orientada a describir lo que se observa en la realidad de la problemática, esto es la exigencia de este requisito como ingreso a la función pública en los periodos de los años 2016 al 2017, de este contexto se elige las particulares esenciales del propósito del estudio y su detallada delineación de las unidades, partes, y variedad, la aplicación de los instrumentos permiten sustentar nuestra

hipótesis: determinar comola experiencia laboral, en la función pública trasgredeel principio de igualdad dentro del programa de Derecho en la Universidad Alas Peruanas Contexto Chachapoyas. Por ello nuestra tesis, tendrá la siguiente estructura:

El capítulo I, trata del planteamiento de investigación, señala nuestra problemática, donde se incluye las hipótesis y la metodología utilizada, se destaca que nuestra investigación corresponde a la investigación sustantiva, de nivel explicativo. **El capítulo II**, presenta el marco teórico, detallando primero los antecedentes de la investigación, tanto a nivel nacional como internacional, para conocer luego las teorías del objeto de estudio, y finalmente las definiciones de términos conceptuales y las bases epistemológicas, **El capítulo III** presenta los resultados y análisis de las entrevista realizadas a los egresados de la Universidad Alas Peruanas concedores de nuestra problemática, finalmente ,que presenta la discusión de la investigación donde se presentan la contrastación de los resultados del trabajo de campo con las referencias bibliográficas del trabajo de campo. Po último, se esbozan las conclusiones y las sugerencias a las que llegamos en nuestra indagación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Delineación de la situación problemática.

El derecho al trabajo que ha tenido una amplia evolución en la historia, porque cada derecho para su reconocimiento ha significado sacrificios y esfuerzos por muchas personas, héroes o mártires anónimos que han dado su vida por el reconocimiento de un trabajo digno, con una remuneración justa y sobre todos sin ningún tipo de discriminación.

Como todos los derechos fundamentales tiene una protección a nivel internacional por los denominados tratados internacionales en Derechos Humanos que han positivizado en la constituciones, como en nuestro caso lo observamos en la constitución de 1993, a ello se agrega que hay un organismo internacional que emite normas en respecto a los derechos laborales o de los trabajadores y a la relación que tiene que haber con el empleador. Por ello, se conoce y con

claridad que el trabajo es un derecho en sí mismo, pero a la vez se convierte en un conducto que canaliza y facilita el nacimiento de otros derechos que permiten lograr la concreción o efectividad a través de una acción laboral que forma parte esencial de la honra de todos los seres humanos.

La protección de los derechos de los trabajadores por la normatividad internacional, normas especiales y nuestra Constitución, no han logrado cumplir con los postulados que indican sus principios rectores, lo cual se observa en la actualidad.

Se aprecia que en el 2015, en el Perú, según el INEI, “el 14% que asciende a casi a 11, 000 egresados universitarios de 122 universidades estatales y privadas se encuentran trabajando en empleos que no tienen relación con la profesión para la cual han sido formados Varios años, y un 15.1% que es un 15 583 de un total de 102 958 destacaron que su formación profesional no les ayudo a conseguir su primer empleo en el año 2014”. Esta realidad no ha cambiado en este 2019, muy al contrario el problema se ha agravado. Estadísticas que son reveladores de la realidad problemática que viene pasando el egresado de las universidades públicas y privadas que su primer empleo es ajena a su formación profesional y que su formación profesional no les ayudo para conseguir su primer empleo.

Si nos incluimos a nuestra realidad laboral, requeridas mayormente por nuestros jóvenes egresados de diferentes carreras y distintas universidades acaso es fácil conseguir una oportunidad laboral en el primer puesto de empleo que se nos presente?En este caso estaríamos hablando de un aspecto subjetivo como este, que se vulnera el principio de igualdad de oportunidades en la esfera laboral a los que recién ha terminado y egresan de la facultad de derecho de la UAP de Chachapoyas, ya que la igualdad de leyes es para todos sin

excepción ni discriminación alguna, como claro ejemplo pongamos esto:

El Ministerio Público del Distrito Fiscal de Amazonas con sede en la ciudad de Chachapoyas realizó una convocatoria para adquirir personal administrativo en la provincia de Condorcanqui, dentro del perfil del puesto, uno de los requisitos era contar con el tercio superior durante el ámbito académico, para el puesto de asistente administrativo.

Ante la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo por no contar con el requisito del tercio superior durante el ámbito académico se estaría vulnerando derechos constitucionales reconocidos, como es la de igualdad ante la ley, sin la discriminación por motivo de cualquier otra índole; Así también, se vulnera el principio constitucional de igualdad de oportunidades, es decir la participación sin ningún tipo de discriminación, que respalda el derecho a la igualdad ante la ley, que implica donde toda persona debe tener la misma oportunidad de postular a un puesto laboral.

Toda persona o todo trabajador debe ser tratada por igual en relación a los acontecimientos, situación o hechos coincidentes, por ello debe tener un trato igual desechando todo tipo de privilegios o cualquier tipo de desigualdad arbitraria. En consecuencia, es menester, investigar que las entidades públicas en relación a los terminaron en la Facultad de Derecho de la UAP vienen restringiendo el derecho a contar con un trabajo en igualdad de oportunidades.

1.2. Delimitación de la investigación.

1.2.1. Delimitación espacial.

El área geográfica donde se enfoca la investigación y el cual hemos tenido acceso es la ciudad de Chachapoyas, perteneciente al departamento de Amazonas.

1.2.2. Delimitación social.

Nuestro conjunto de personas al cual estudiaremos son los que terminaron la escuela de Derecho en la UAP de Chachapoyas.

1.2.3. Delimitación temporal.

El tiempo en que se desarrollará la presente averiguación es de ocho (8) meses, iniciando del mes de mayo a diciembre del 2019.

1.2.4. Delimitación conceptual.

Esta investigación comprende dos principales conceptos como la experiencia laboral requerida y el principio de igualdad de oportunidades para los que terminan la Escuela de Derecho de la Universidad Alas Peruanas en la ciudad de Chachapoyas.

Sobre la *experiencia*, Aristóteles citado por Marías (1999) es el primero en señalar “Un hombre de experiencia parece ser más sabio que aquella persona que solo tiene conocimientos sensibles” (p.356). La experiencia, va hacer referencia a los diversos conocimientos, destrezas, aptitudes que la personas ha adquirido a partir de haber

realizado una actividad profesional y que van a poder demostrarlo en una oportunidad o quehacer que tengan.

Sobre el *principio de igualdad de oportunidades*, Pasco (1999) señala lo siguiente: "El elemento esencial de las relaciones de trabajo es la subordinación que otorga al patrono un conjunto de facultades, atributos o poderes (normativos, directrices y disciplinarios) y el establecimiento al laborante, de un conjunto de deberes (de cumplimiento, asiduidad, eficiencia, respeto, etc.); esta es precisamente entraña del contrato de trabajo y el rasgo diferencial de las prestaciones del servicio de carácter civil. (p.76).

En ese argumento, es claro que el trabajador se sitúa en una relación de inferioridad e inequidad subjetiva; todo ello porque recibe una orden, o una instrucción o directiva, muy por delante de saber si se encuentra con peligro al momento de ejecutarla. Este contexto se evidencia la valía que alcanza la dimensión, y el extracto en asunto laboral, plasmados en la constitución de 1979 y en la Constitución actual.

VIVEROS, FELIPE 2000, expresa: "la sola igualdad ante la ley no garantiza que esta se verifique en la práctica, además la asimetría en el goce de derechos fundamentales formalmente iguales es el resultado precisamente de las desigualdades existentes en la sociedad" p.35.

En este contexto el autor hace referencia que existe una sola igualdad ante la ley pero no garantiza que se pone en práctica, lo que está estipulado en nuestra constitución, referente al derecho de igualdad de oportunidades por lo que hace un alto a las desigualdades que existen en la sociedad, en nuestra actualidad se muestra este tipo

de actos, desigualdad de raza, genero, nivel académico, centros de formación superior, nivel económico entre otros.

Para Blancas (2013) “Denominase como tales a aquellas pautas decanas que comunican la gestación de las normas de carácter laboral, asentimiento de servir de fuente de inspiración directa e indirecta en la tramitación de controversias mediante la interpretación o integración normativa” (p.83). El derecho de acceso al trabajo o empleo en las mismas condiciones o igualdad de oportunidades, se refiere a la condición de la no discriminación en el ámbito laboral. Ello, en forma intrínseca, se plantea en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución; que, en otros términos, señala la no aceptación de la discriminación, mucho menos la desigualdad en todo sentido de la palabra. Esta condición reglamentada la paridad lo que conlleva asegurar la igualdad de oportunidades respecto al acceso al trabajo.

1.3. Problemas de investigación.

1.3.1. Problema principal.

P.G. ¿Cómo la experiencia laboral en la función pública vulnera el principio de igualdad en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas?

1.3.2. Problemas Específicos.

P.E.1. ¿De qué manera la exigencia de experiencia de 01 año vulnera significativamente la igualdad laboral?

P.E.2. Cómo el criterio del conocimiento adquirido incide en el desplazamiento de la formación profesional universitaria del egresado

de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Alas Peruanas de Chachapoyas.

1.4. Objetivos de la investigación.

1.4.1. Objetivo principal.

Determinar la experiencia laboral requerida en la función pública y el principio de igualdad en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

1.4.2. Objetivos Específicos.

O.E.1. demostrar de qué manera la exigencia de experiencia de 01 año vulnera significativamente la igualdad laboral en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

O.E.2. Identificar cómo el criterio del conocimiento adquirido incide en el desplazamiento de la formación profesional universitaria del egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Alas Peruanas de Chachapoyas.

1.5. Hipótesis y Variables

1.5.1 Hipótesis general

H.G. la experiencia laboral en la función pública vulnera el principio de igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

1.5.2 Hipótesis secundarias

H.E.1. de qué manera la exigencia de experiencia de 1 año vulnera significativamente la igualdad laboral en el programa de derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

H.E.2. El criterio del conocimiento adquirido incide significativamente en el desplazamiento de la formación profesional universitaria del programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

1.5.3 Definición conceptual y operacionalidad.

1.5.4 Variables por su relación de dependencia

De la hipótesis principal

Variable Independiente (VI): Experiencia laboral.

Variable Dependiente (VD): Principio a la igualdad de oportunidades

De la hipótesis secundaria (1)

Variable Independiente: Exigencia de un año de experiencia

Variable Dependiente: El derecho fundamental al trabajo

De la hipótesis secundaria (2)

Variable Independiente: Criterio del conocimiento adquirido

Variable Dependiente: La formación profesional universitaria

1.5.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable		Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Independiente	Experiencia laboral	Conocimientos o habilidades adquiridas mediante la práctica de una actividad económica en cualquier rubro sin la necesidad de contar con un título profesional o una especialización.	Egresados sin experiencia laboral	Exigencia de un año de experiencia
				Criterio del conocimiento adquirido
Dependiente	Principio de igualdad de oportunidades	Concurrencia de manera voluntaria o por haber sido citado en forma oficiosa para la realización plena de sus garantías.	Vulneración de derechos	Derecho fundamental al trabajo
				Formación profesional universitaria

Fuente: Elaboración propia

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo de Investigación

Es una investigación Pura en razón que se enriquecieron los conocimientos de los derechos humanos laborales, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el ámbito de la experiencia y el conocimiento en el centro de trabajo

Nivel de Investigación

De acuerdo a la naturaleza de la investigación reúne por su nivel las características de investigación Descriptivo – Explicativo-Correlacional.

Es Descriptiva por cuanto va a describir como la experiencia laboral en la función pública vulnera el principio de igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho de la UAP contexto Chachapoyas. Es Explicativa por cuanto explica y detalla los factores que causan la vulneración a la igualdad laboral en el programa de derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas. Es Correlacional, porque existe una interrelación entre las variable.

1.6.2 Método y diseño de la indagación

a) Método de la Investigación

Los métodos aplicados en el presente trabajo de investigación serán los siguientes:

El método descriptivo. Estará orientado al estudio de la realidad y de la problemática en torno a nuestra problemática. .

El método de análisis. Serve básicamente para realizar un estudio exhaustivo de las teorías, jurisprudencia, reglamentos comparados en relación a los requisitos del acceso laboral en la función pública.

El método de síntesis. Permitirá determinar los alcances de las deficiencias, limitaciones y carencias en torno a la legislación laboral.

El método interpretativo, contiene el aspecto hipotético deductivo

b) Diseño de la Indagación

Diseño: No experimental, descriptivo correlacional.

Es este diseño no manipularemos la variable “x”:

Descriptivo correlacional, haremos una explicación de la existencia de la correlación entre variables al fin de alcanzar nuestro propósito.

1.6.3. Población y muestra de la indagación

Población

La población estará conformada por 100 estudiantes de derecho que terminaron la carrera en la UAP en la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2016-2017.

Muestra

La muestra será censal estos los 100 egresados de carrera de Derecho de la UAP de Chachapoyas, durante los años 2016-2017, lo cual representa el 100%.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos de la presente investigación serán dos, técnica documental y técnica de campo.

Técnica documental: Permitirá la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos.

Técnica de campo: Permitirá la observación en contacto directo con el objeto de estudio y el acopio de testimonios de los propios egresados.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la recolección de información documental serán fichas bibliográficas, ficha de trabajo y notas de pie de página. Asimismo, los instrumentos utilizados para realizar la investigación de campo se utilizarán las entrevistas y cuestionarios los mismos que se anexan a la presente.

Validez:

Según Hernández (2014). La validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés (a veces mediante un muestreo aleatorio simple).

Juicio de expertos.

Apellidos y Nombres	Porcentaje
Mg. Vera Lujan, Braulio	90%
Mg. Gonzáles Concha, Evert.	95%
Mg. Celis Neves, F.	95%

Confiabilidad.

Según Hernández (2014) la **confiabilidad** se calcula y evalúa para todo instrumento de medición utilizado, o bien si se administraron varios instrumentos, se determina para cada uno de ellos. Asimismo, es común el instrumento contenga varias escalas para diferentes variables o dimensiones, entonces la fiabilidad se establece para cada escala y para el total de escalas, sí se pueden sumar, si son aditivas.

Tabla 2

Tabla de categorías

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Baldeón (2012), p.104.

Tabla 3.

Resultado de análisis de fiabilidad de Experiencia laboral

Instrumento	Alfa de Cronbach	# preguntas
Cuestionario	0,70	5

Fuente. Construcción del tesista

Interpretación: según nuestra tabla N° 2, el nivel de confiabilidad del instrumento es de 70%, indicándonos una gran confiabilidad..

Tabla 4.

Resultado de análisis de fiabilidad de Principio a la igualdad de oportunidades

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Cuestionario	0,833	5

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación: según nuestra tabla N° 3, los niveles de confiabilidad del instrumento: Principio a la igualdad de oportunidades es superior a 8, ello implica una Confiabilidad alta.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

a) Justificación

Legal

Nuestra investigación se justifica por tratar de establecer una nueva lectura de las formas de acceder al empleo dentro de la administración pública, acorde a nuestra constitución, acorde a la tutela de los derechos consuetudinarios. Como afirma Fernández (2012) “Se hace necesario perfilar adecuadamente la garantía de la tutela de la

dignidad de la persona y el contenido esencial de los derechos fundamentales. El moderno constitucionalismo ha fijado el elenco de derechos fundamentales, que en líneas generales coinciden con los derechos humanos que recogen los tratados internacionales en esa materia” (p, 139)Por ello se propone una nueva regulación en la exigencia de los requisitos para el acceso laboral a la esfera pública.

Teórica.

Esta investigación que se refleja en una tesis., tiene como fuente principal un marco teórico donde se integra los fundamentos constitucionales y los derechos fundamentales que tiene todo trabajador.

Se repasa y analiza los antecedentes de la investigación, así como también se revisan las bases epistemológicas que se relacionan con nuestra investigación siendo uno de ellos el neoconstitucionalismo, la constitucionalización del derecho, el derecho constitucional laboral, el garantismo jurídico, los derechos humanos laborales, el rol de la OIT entre otros.

Práctica.

La Línea de Investigación tiene una justificación práctica, pues trata de manera directa la problemática e identifica las probables transgresiones de derechos esenciales, como contribución con tratados modernos de la problemática del acceso laboral en la función pública en nuestro país, y de la propuesta de un tribunal constitucional multicultural.

El presente trabajo de investigación será para el aporte del conocimiento social y jurídico de las diferentes entidades públicas que

vulneran el principio a la igualdad de oportunidades para acceder al empleo de los que terminaron en la facultad de derecho UAP de Chachapoyas.

Metodológica.

La presente investigación tiene una justificación metodológica, porque tiene una propuesta basándose en una novedosa estrategia con la finalidad de generar conocimiento confiable y válido acerca de “la experiencia laboral que se requiere dentro de la función pública y el principio de igualdad en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas. Además de servir como modelo o base para otras futuras investigaciones en la materia.

Social.

Esta investigación tiene una justificación social, toda vez que el beneficio es para todos los egresados de la universidad que busca una oportunidad de trabajo, y toda la sociedad, en especial todos los jóvenes o egresados de las universidades que tiene un proyecto de vida y que quieren trabajar en base a las norma de tutela de sus derechos.

b) Importancia

La importancia de esta investigación radica, en que realiza una contribución al sector público en la determinación y establecimiento de requisitos o perfil de las convocatorias para la contratación de servicio de los egresados, propone una lectura y un análisis de una problemática actual que se viene presentando y tiene una significativa incidencia con los derechos fundamentales.

Los resultados de la investigación nos permitirán formular modificaciones en las convocatorias para la contratación del servicio que brindan los egresados sin pedir la experiencia profesional y suprimir ese obstáculo burocrático que incide, a que se desanimen y opten dedicarse a trabajar en rubros no acorde a sus estudios realizados en derecho.

c) Limitaciones

En relación a las limitaciones acerca del tiempo del tesista, ha superado los problemas que se presentaban en torno al itinerario acerca de la labor y las horas que se usaran en la tesis.

Se tuvo limitación para conseguir los casos de la judicatura ordinaria o jurisdicción especial, ya que las cortes son rebeldes a proporcionar información, ha sido posible realizar las coordinaciones para obtener la casuística relevante al tema investigado. Como señala Landa (2003) “El tribunal constitucional emite a través de sus fallos, precedentes y precedentes vinculantes que son los lineamientos rectores que van a incidir en otras sentencias” (p.63)

Respecto a las limitaciones del trabajo de campo, que se va realizar a través de la aplicación de nuestros instrumentos, han sido superadas, pudiendo tener acceso a nuestra población seleccionada. Como señala Sampieri (2010) “Para el acceso a los datos relevantes para la investigación, tiene que realizarse un trabajo de campo, donde estén contempladas la forma como se va desarrollar dicha actividad” (p.172). Se destaca también la muestra como señala Ramos (2001) “Es una parte de la población que el investigador va tomar para su análisis o estudio” (p,146).

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

García (2015) en la tesis titulada: “*Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género*”, concluye: 1. En el transcurso de la historia el hombre ha ido desarrollando un sin número de actividades para obtener medios o recursos necesarios para subsistir dentro de la sociedad, es por ello que realiza una actividad determinada para obtener una retribución, a ello se le conoce como trabajo. Precisamente la necesidad de subsistencia del hombre lo ha llevado a ceder su esfuerzo físico y mental (la fuerza de trabajo) a cambio de una contraprestación que se denomina remuneración, sujetándose a las órdenes del sujeto dispuesto a pagar por ella, quien recibirá el nombre de empleador. 2. En esta evolución se han venido gestando una serie

de derechos fundamentales que han sido incorporado en los diferentes tratados derechos fundamentales y en la legislación interna. Entre dichos derechos está el derecho a la igualdad en todas las esferas, pero en especial rechazar y sancionar todo tipo de discriminación. 3. La posición de la mujer frente al derecho ha tenido una evolución positiva en la escena contemporánea, ha logrado paulatinamente el reconocimiento de derechos y espacio trascendentales como el derecho a la educación, derechos sexuales y reproductivos, y la inclusión del enfoque de género en las políticas públicas, relevante también es el ejercicio de los derechos civiles.

Beier (2014) realizó una investigación denominada "*Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la Universidad Nacional de Lujan de Argentina*", cuyo objetivo principal fue conocer cuáles son los obstáculos para la inserción laboral que hoy se encuentran los bachilleres de la Facultad de Comercio Internacional de la UNLU, de qué manera las capacidades laborales que se han obtenido en el recinto universitario no logran cubrir las demandas que hoy exige el mercado laboral, por falta de práctica profesional, en conclusión estadística se ha confirmado :

1. Que los egresados de la universidad no pueden acceder fácilmente a la inserción laboral.
2. Que los egresados tardaron entre uno, tres hasta cinco años en conseguir un empleo.

Quiroz C y Aguilar O (2014), realizó una investigación sobre las oportunidades laborales de los licenciados en *Lengua y Literatura*. Tesis que concluye: No se han cumplido las expectativas de más del 70% de los egresados, porque no han encontrado las oportunidades para ejercer su carrera profesional, una de las principales dificultades para esta finalidad ha sido la exigencia de la experiencia en otros

centros educativos, tema medular para que no se les contrate, en algunos de ellos con notas y preparación destacada, esta no se ha tomado en cuenta.

Márquez (2010) en la tesis titulada: *“La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El Procedimiento de Tutela Laboral”*. Universidad de Chile. Concluyendo: 1. El mundo moderno influido por la aldea global ha recepcionado una serie de nuevas instituciones que ha desplazado a las antiguas formas de trabajo, la llamada robotización ha tenido gran incidencia en dicha realidad, el mundo cibernético. Entre otros exige que el derecho laboral tenga una mirada. 2. Es donde el derecho sobre todo el derecho constitucional ha venido elaborado una serie de alternativas para la protección de los derechos fundamentales, por ello no solo los derechos fundamentales están plasmados en las constituciones si no se ha diseñado una serie de mecanismos para su idónea protección. Uno de dichos procedimientos que va velar porque no se comentan injusticia es el procedimiento de tutela, el cual velara por que se cumplan los presupuestos que señala la ley.

Antecedentes nacionales

Celis (2019) en su indagación: *“La facultad fiscalizadora del estado en el control de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima”*, tesis que concluye: El estado a través de sus diversas instituciones en base a los postulados del neo constitucionalismo, esto es que los principios constitucionales tiene que primar y deben de cumplirse sobre cualquier otra norma y no permitir ningún tipo de abuso por parte del estado o de alguna institución que pertenezca a ella, mucho menos en el caso de los particulares. Es importante el Garantismo jurídico, porque como sustenta Ferrajoli, el estado tiene el deber de otorgar garantía a todos los ciudadanos del respeto y

cumplimiento de todos los derechos fundamentales para ello cuenta con la fuerza coercitiva para hacer cumplir dicho mandato. Así mismo se cuenta con instituciones especializadas para una supervisión, control y sanción cuando se trasgredes la norma cuando se perjudica o se vulnera los derechos de los trabajadores. Una de las instituciones llamadas para velar por los derechos del trabajador es la Sunafil, entidad al cual el estado le ha dotado de una serie de atribuciones para evitar toda clase de abuso que ejercen o pretenden aplicar los empleadores.-

Velaochaga (2018) en la tesis titulada: *“La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión”* (Tesis para optar el título de Abogado). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Tesis que concluye:

1. Que, la mayoría de derechos fundamentales, pertenecen a derechos humanos que han sido positivizados en las constituciones de cada país. La Constitución también es considerada ley fundamental, pues contiene una normatividad de carácter político, en la que distribuye, organiza y restringe el ejercicio del poder, principalmente es una ley de carácter obligatoria que vincula a todos los poderes del Estado y a todos los ciudadanos y personas sin excepción. La razón de ser de esta característica la, es que la constitución cumple una función al interior del Estado que delimita y pone límites al poder político. La Constitución es una norma con la pretensión de moldear y realizar un modelo que se ajuste a sus derechos y deberes.

2. Nuestro ordenamiento jurídico es la que prohíbe todo tipo de discriminación en cualquier esfera y ha emitido una serie de normas para desterrar este tipo de conductas en el espacio laboral, por ello el trabajador puede ejercer sus derechos. El trabajador tiene derecho a

ejercer su libertad religiosa. 3. La libertad de conciencia tiene asidero en una constitución que garantiza jurídicamente de que el ciudadano puede someter su conducta y su forma de vida no solamente a una religión, sino además a sus creencias o ideas, en la que el Estado no interviene.

Gonzáles (2018) en su tesis titulada: “*Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona*”, analiza una de las propuestas legislativas más polémicas planteadas en estos últimos años como es la experiencia del trabajador juvenil sin remuneración la llamada “ley pulpín”, norma tan cuestionada en su momento, presenta la terrible problemática de los jóvenes peruanos y no dudamos de toda la región en general de la desocupación, falta de un mercado que reciba dichos jóvenes que ha terminado secundaria o que han alcanzado la mayoría de edad o que también han terminado la universidad es obvio que no tienen experiencia de allí la importancia como destaca el autor de la creación de un programa de capacitación juvenil y que este accionar sea registrado ante la autoridad administrativa laboral.

2.2 Bases legales

Los tratados o convenios internacionales que han incidido en nuestras normas legales más importantes con respecto a la protección de derechos de los trabajadores son:

Derecho a la igualdad en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aborda el tema del derecho a la igualdad de la siguiente manera:

Artículo 2° Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción

alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

(Toda persona tiene derechos fundamentales y una protección idónea de ellos)

Artículo 7° Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Derecho a la igualdad en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Perú, aprueba mediante Decreto Ley N° 22129 de fecha 28 de marzo de 1978 y entra en vigor el 28 de julio 1978, que aborda el tema de derecho a la igualdad de la siguiente manera:

Artículo 2°- 2. Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacional o cualquier otra condición social.

(Esta garantía se refiere a las políticas públicas o lineamientos de gobierno adoptados por el estado para el cumplimiento de dichos fines)

Derecho a la igualdad en la Convención Americana sobre Derechos Humanos

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, señala lo siguiente al respecto:

Artículo 1° - 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Nuestro marco constitucional recepcionando los diferentes instrumentos internacionales y después de un amplio debate reconoció los derechos laborales en forma precisa desde la constitución de 1979, como señala Rubio (1999) “Consagro el reconocimiento de casi todos los derechos laborales que propugnaba los internacionales y sobre todo la Organización Internacional del trabajo”.

Con la Constitución de 1993, se afianza dichos derechos y en base a esta constitución se emiten diversas normas para la efectiva tutela de los derechos fundamentales, así como la acción de amparo se convierte en el mejor mecanismo de tutela cuando se han vulnerado dichos derechos como el caso del despido arbitrario entre otros. .

Derecho a la igualdad en la Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú, vigente desde el año 1993 plasma el derecho a la igualdad de la siguiente manera:

Artículo 2° inciso 2. Toda persona tiene derecho: 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.

Derecho al trabajo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Señala lo siguiente: Artículo 23° inciso 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Derecho al trabajo en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Señala lo siguiente:

Artículo 6° inciso 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 tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Derecho al trabajo en la Constitución Política del Perú

Se contempla en los siguientes:

Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 26° inciso 1. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Igualdad de oportunidades sin discriminación.

2.3 Bases teóricas

2.3.1. Corrientes y teorías que sustentan nuestra investigación

2.3.1.1. Estado constitucional y derechos fundamentales.

La nota definitoria del Estado Constitucional, tiene varias dimensiones, desde una limitación al poder a través del derecho, así también como la limitación de la garantía de la libertad.

La idea de la constitución que va nacer de la revolución francesa y la independencia norteamericana, no es la facultad de restringir el poder por razones de estricta eficacia, si no de tratar de mantener la libertad. Como señala Aragón (2011) “La constitución representa el instrumento jurídico que garantiza los derechos del ciudadano”. (p, 37)

Los textos que se emitieron con la revolución francesa y la independencia norteamericana, precisan claramente que la constitución viene a dar garantía de dichos derechos y no solos a constituir la separación de poderes y el gobierno representativo. La constitución se convierte en la norma que emana del poder constituyente, cuyo texto reconoce derechos, pero no lo hace la ley, y al ser una norma que emana del poder constituido que esta compelido a observar cada uno de ellos.

Los hombres o los ciudadanos a través la constitución confían su gobierno al estado, porque a través de la constitución, el estado queda sujeto a respetar la libertad.

Los derechos del hombre son fundamentales porque sin ellos no sería ciudadanos. Dichos derechos tiene su eficacia porque están reconocidos en la constitución, y son aplicados de forma directa por los

jueces y la no aplicación de la ley, o del acto de los poderes públicos que los trasgreden.

La constitución aparece como instrumento que sirve de límite al poder cuyo propósito es procurar su eficacia, esto es de lograr la eficacia del estado y no la libertad política del ciudadano. El principio de legalidad reemplazaba así, al principio de constitucionalidad. Esta fue el contexto de los derechos fundamentales hasta casi la mitad del siglo XX.

2.3.1.2. Constitucionalización del derecho

Es importante, que en todo sistema jurídico, se reconozca en el campo constitucional los derechos que tiene el ser humano, y que los asiste a todos.

Freixes (1986) acerca de la llamada “Constitucionalización de derechos”, “Existe efectividad inmediata en la protección de los derechos fundamentales, así como las acciones de garantía y de tutela, ante actos violatorios de los de los derechos” (p, 333).

La norma fundamental, señala en la 4ta. disposición final y transitorio, “el reconocimiento de las acciones de garantía y tutela, ante actos de violación de tales derechos, el establecimiento del derecho dentro de una estructura, el llamado bloque de constitucionalidad” Como conclusión, si una ley en la Constitución crea y prescribe un derecho, el mismo regulado también por convenios de derechos humanitarios, aprobados y ratificados por nuestro país. La constitución de 1993, fue creada en un gobierno cuestionado por rectitud y legitimidad, se dio y se concreto en este gobierno, implantándose como

carta fundamental con supremacía para con el resto de las legislaciones y la ciudadanía entera.

2.3.1.3. Constitucionalización del derecho laboral.

La supremacía de la Constitución, tiene su fundamento, en sus normas se hallan por arriba de otras leyes, si examinamos la Constitución, el argumento del art. 51, indica que la Constitución está por encima de toda norma legal, por ello su prevalencia, se impone por lo tanto la constitución. El derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, indemnización por daños y perjuicios, entre otros, todos estos derechos implicados, materia de análisis, están inmersos en nuestra constitución, derechos que son el contenido substancial al sistema jurídico.

La interpretación de la constitución, a través de los métodos que utiliza admite lograr cualquier supuesta laguna debido a los principios que plasma la constitución; ella define todos y cada uno de los derechos que se encuentran inmersos como es, el derecho al trabajo, en ese sentido en base a la constitución, se logra aplicar en forma directa sus normas. La novísima teoría de protección de derechos fundamentales, trata sobre los derechos humanos al trabajo o laborales, que según la Organización Internacional del Trabajo, son aquellos derechos fundamentales positivados relacionados al mundo laboral, que garantizan las situación mínimas del trabajo.

En su breve desarrollo, la aceptación y ordenación de los derechos laborales ha experimentado una fuerza en su reconocimiento, y también los dispositivos para alcanzar una defensa efectiva.

Si examinamos la Constitución de 1979, el trabajo es reconocido de interés social y económico, el derecho laboral juega un papel importante en el Estado del Perú y su sistema de justicia social. Por esto la Constitución de 1979 y la vigente (y esperemos en la nueva Constitución que es la propuesta de los candidatos presidenciales en este 2016) otorga un tratamiento amplio y variado.

Como señala Blancas (2006) “la presencia del texto constitucional de principios y normas sobre el trabajo, como hecho social y como objeto específico del derecho del trabajo, constituye una de las manifestaciones típicas de aquel fenómeno jurídico-constitucional conocido como el “constitucionalismo social” (p.15) Mas adelante afirma “que la constitucionalización del Derecho del Trabajo y, en general el constitucionalismo social, están unidos o, para ser más exactos forman parte de un proceso político, social y económico, más vasto y profundo, la transformación del estado liberal en estado social o democracia social” (Blancas. 2006.p.17)

Así mismo la Constitución de 1993, siguió esta tendencia, como señala Blancas(2013.p.22):

La Constitución de 1993, incluyó los principales derechos laborales que habían sido señalados por los especialistas, antes que se aprobara el texto constitucional. Se consideraron los derechos laborales fundamentales y fueron excluidos aquellos que la mayoría reconocía no era materia constitucional. Luego de establecer los derechos que serían tratados en la Constitución se procedió a enunciarlos en terminología técnica, concisa y moderna evitando las reglamentaciones y ataduras que impedirían la

evolución de la legislación laboral. La Constitución no es un código de trabajo y por lo tanto sólo debe contener los derechos laborales fundamentales, esenciales y básicos expresados en los términos más precisos y concisos que sea posible.

Entre las diversos principios e instituciones que protege nuestra Constitución, esta la establecida profesional, “indemnización contra el despido arbitrario, y una protección de todos los derechos laborales, cuando esto no ocurre estamos ante la vulneración de derechos fundamentales, de allí que también recurramos al neo constitucionalismo, el cual supone que la constitución debe ser tomada para resolver los problemas jurídicos”.

2.3.1.4. Teoría de los derechos fundamentales.

La mayoría de los derechos fundamentales, son derechos humanos que han sido positivizados en nuestra Constitución Política . La Constitución es una ley política la cual ordena, sistematiza y restringe la acción de poder, es esencialmente una ley vinculante y de obligatorio cumplimiento a todo poder públicos y particulares sin excluir a nadie.

La Constitución como demanda busca ajustarse y amoldarse a la realidad. La importancia de este carácter, es que tiene relación con la función de la Constitución hacia la parte interna de nuestro Estado de Derecho y poder político y social. En consecuencia, toda ley que quiere lograr el título de Constitución debe ser ideada como un vehículo jurídico encaminada a restringir el ejercicio del poder, y especialmente el de carácter político. Su finalidad intrínseca a toda Constitución no

podría ser realidad, si el contenido constitucional, no se considera un texto normativo, es decir, si sólo es considerada una mera declaración, sin lograr una necesaria y efectiva vinculación hacia quienes se dirige, no sólo a los ciudadanos, sino que principalmente al mismo poder político en sus diversas expresiones.

Los derechos considerados primordiales son importantes debido a que en su medida llevan consigo garantías de carácter procesales que admiten aplicarlos no sólo ante los fueros o tribunales, sino también ante la administración e incluso entre los particulares y las cámaras parlamentarias.

La Constitución posee diversos aspectos, una de ellas es puntualizar la confianza jurídica y extinguir la arbitrariedad del accionar estatal, el concepto anglosajón de la subordinación del poder político al Derecho, al lado de la afirmación de todas las libertades y derechos de las personas y el contenido existente de un grupo de mecanismos con carácter constitucional con la finalidad de evitar la concentración del poder para un solo órgano. Lo que significa, es de una legítima intención de concientizar jurídicamente la existencia política.

A Reyes (2018) “Es el conjunto de facultades y organizaciones que en un determinado momento histórico cumplen con las exigencias de la dignidad, igualdad y la justicia, principios que esta tutelados en la normatividad nacional e internacional” (p.46). Este autor más adelante nos explica: que “Los derecho fundamentales son los derechos humanos positivados de nivel interno y que estos derechos humanos se manifestarían a los derechos naturales positivados en los instrumentos internacionales, así como aquellas exigencias fundamentales que no han logrado alcanzar un estatuto jurídico positivo” (p.49).

Tenemos en cuenta que en el ámbito internacional el término más esgrimido es el de derechos humanos, toda vez que la normatividad internacional vincula a la honra del hombre y su trato digno.

Por eso, afirmamos que el Estado brinda en nuestra constitución como en las normas procesales que el ordenamiento jurídico tiene, mientras que el término “derechos humanos” viene hacer una expresión de utilización diaria, pero ambiguo en un ámbito de aplicación más internacional. Los derechos fundamentales consisten en aquellos que tienen como principal característica la inherencia al ser humano, alcanzan a todo individuo en razón de su dignidad.

MIGUEL RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO 1998 señala en su libro titulado “Empleo Juvenil Y La Política de Empleo” “las nuevas generaciones están excluidas de buenas expectativas laborales, o sea, del acceso a empleos estables y cualificados, no solo a corto plazo, sino también en muchos casos a medio y largo plazo. Su situación no es meramente transitoria y puede acompañar a muchos de esos jóvenes también en su madurez, limitándoles sus perspectivas de desarrollo profesional y de estabilidad en el empleo”.

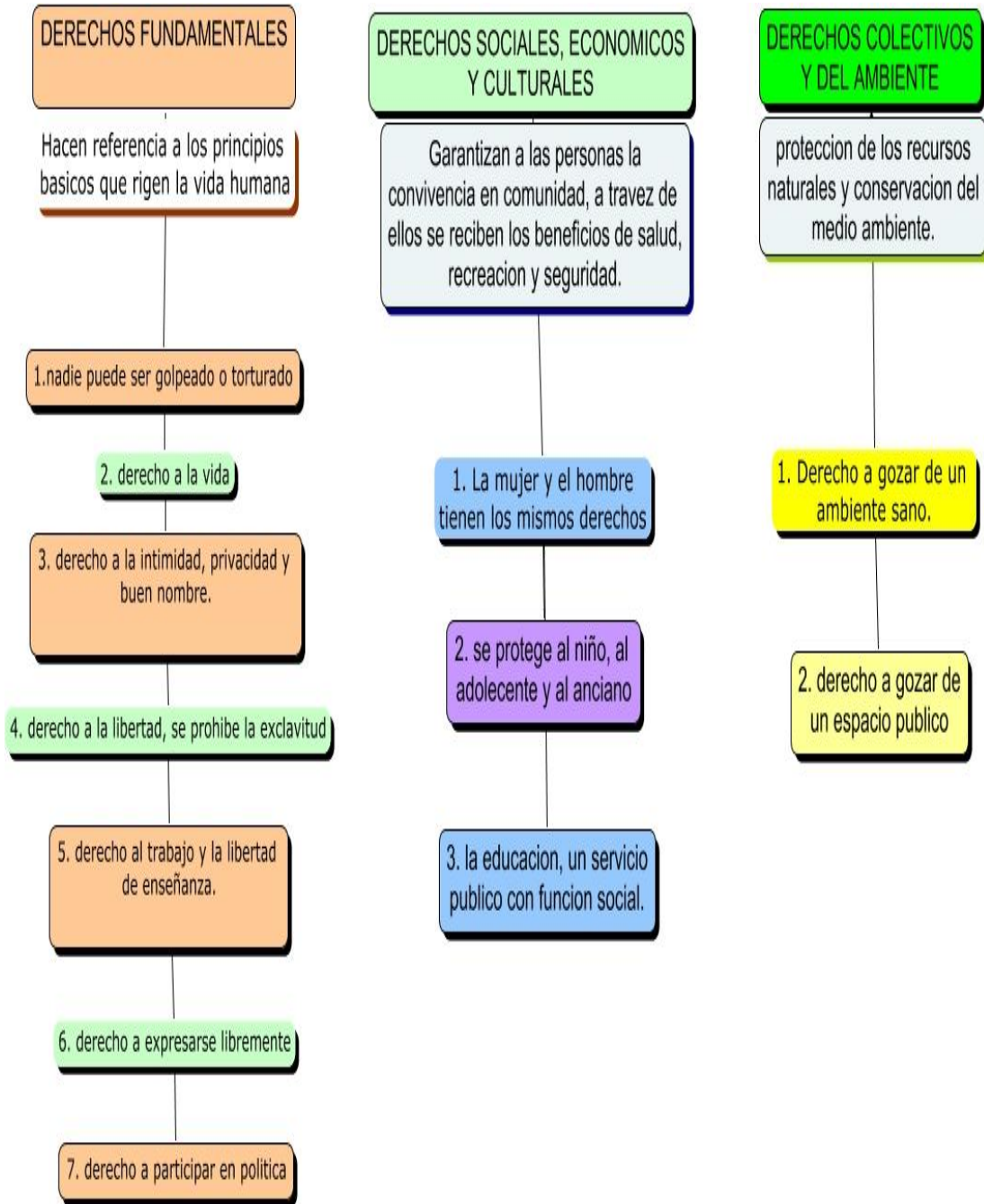
La nueva generación sufre un crisis de desempleo juvenil porque? Acaso porque no hay trabajo? No, por el simple hecho que no nos dan la oportunidad de demostrar nuestras habilidades profesionales conocimientos que adquirimos dentro de la esfera educativa, sino empleos que no son relacionados a la carrera para la cual te formaste y la famosa figura de la discriminación por el tiempo de experiencia, raza, estatus social, nivel académico, lugar de formación superior, entre

otras índoles, es por eso que los jóvenes de hoy buscan otro tipo de empleos en los cuales puedan satisfacer sus necesidades

Para Reyes (2018) los derechos fundamentales tienen como objetivo la preservación de determinados ámbitos de carácter vitales de cada una de las personas, limitando la intervención del Estado o de sus actores (p.98).

Lo que el autor nos trata de explicar es que los derechos primordiales es por una parte la facultad que tiene el legislador de organizar y restringir libremente, y también es limitante para el legislador, llegando así a una doble función de la limitación y de la conformación de los derechos fundamentales.

Grafico N° 1
Esquema de los derechos



Fuente: Reyes. 2018.p. 89

2.3.1.5. Protección de los derechos fundamentales de contenido sociales

Sobre la base del desarrollo de los “derechos de naturaleza individual” es que la evolución constitucional en la interpretación de derechos de la persona permitió el sostenimiento de un andamiaje protector de aquellos derechos de una condición colectiva y por ende con una incidencia social.

Dicho reconocimiento de derechos de corte más colectivo y social se amplió al contexto nacional de un país y se continuó en el ámbito del Derecho Internacional, generándose en la comunidad internacional la necesidad de adaptarlos a un contexto superior a la realidad de un estado, por cuanto estos respondían a los mismos elementos legitimadores de aquellos derechos de naturaleza individual.

De este modo, es posible desarrollar el impacto que generó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), adoptada en la ciudad francesa de París, el 10 de diciembre de 1948, por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que detalló distintos derechos relacionados al trabajo.

Estos derechos que se deben entender en una percepción dual: tanto individual como colectiva son:

- a. El derecho al trabajo.

En este sentido, este derecho tiene una connotación material tanto en una perspectiva individual como colectiva, por cuanto ningún “trabajo” puede prestarse en un contexto individual excluyente de una interrelación con los demás miembros de la comunidad.

b. El derecho a la seguridad social. El derecho que todos los trabajadores tengan acceso a una cobertura de seguro por ser trabajadores del estado.

c. El derecho al trabajo remunerado en forma proporcional al esfuerzo y a las condiciones en las cuales se han prestado.

Condicionado sobre todo a la contraprestación económica, periódica y proporcional a la prestación ejecutada por parte del trabajador conforme a las directrices establecidas por los empleadores.

d. A la libertad sindical, tanto para integrar los mismos como para fundarlos.

e. Situación muy particular y especial por cuanto es en este ámbito en el que la evaluación de un “derecho de naturaleza colectiva” adquiere una condición particular frente al derecho de naturaleza individual, principalmente porque una “huelga” que se podría desarrollar en este ámbito no puede ser ejecutada a nivel individual.

Las propias condiciones materiales en la ejecución de este derecho, es que requiere un contexto colectivo para así poder determinar su vinculación en una relación con el empleador y así determinar un resultado que pudiera satisfacer a ambas partes.

f. Al descanso remunerado, un elemento vinculado sobre todo a la condición humana que requiere de un mecanismo de descanso para poder ejecutar las prestaciones laborales en forma periódica y bajo el mismo alcance en cuanto a los resultados.

Viene en desarrollo con un aspecto más humano que condicional a un factor de naturaleza filosófica o interpretativa de derechos.

g. A la regulación de la relación del trabajo o laboral (limitación de la jornada de trabajo)

Principalmente para garantizar el nivel de auto limitación del que emplea la fuerza de trabajo en la definición de las condiciones de la jornada de trabajo en detrimento a los derechos del trabajador.

h. El desarrollo de derechos complementarios al ámbito de la prestación laboral, como los devenidos de una condición de salud (seguro médico), de finalización de la relación laboral (derechos desarrollados por desempleo o condición de jubilación)

2.3.1.6. Derechos humanos laborales.

En este ámbito desarrollaremos lo que se ha denominado como la constitucionalización del derecho laboral, el cual se desarrolla en una complementación entre:

- a. La evolución de los “derechos de naturaleza laboral” en el campo de la legislación nacional.

En este ámbito observamos que existe una vinculación estrecha, tanto en el ámbito dogmático nacional como comparativo, en el cual se detalla la importancia de relativizar positivamente los derechos humanos en la esfera de las relaciones del trabajo.

Característica relevante al estado del derecho, es la supremacía de la Constitución, por encima las leyes las normas jurídicas, donde encontramos una serie de disposiciones relativas al derecho del trabajo.

Como señala Toyama (2010) “Nuestra carta magna reconoce el principio protector del Derecho Laboral, a través de los artículos 22 y 23, estableciendo el derecho al trabajo al igual que el deber como fundamento para el bien social y la realización de la persona, así como la indicación del trabajo, como objeto de la atención prioritario del estado” (p,546)

Como se desprende tenemos desde la constitución, la principal norma del estado una protección relevante del derecho del trabajo, se asegura que dentro de la relación laboral, se respetan los derechos constitucionales y se reprime toda forma de trabajo forzoso sin la debida retribución.

Disposiciones amplias y bien precisadas, donde se desprende que nuestra carta magna ha recepcionado los postulados de protección de derecho laborales de los instrumentos internacionales y de organizaciones como la OIT.

La defensa del habitante, es eficiente cuando el Estado cumple eficazmente la realización de cada uno de los derechos. De acuerdo a Carbonell (2008: 10) “Las instituciones encargadas de tutela, protección y satisfacción de los derechos humanos positivizados son los poderes públicos. Por eso es que resultan tan valiosas las reflexiones sobre sentencias o pronunciamientos donde estén relacionados los derechos fundamentales.

Basta con señalar lo que en el ámbito de la jurisprudencia, la CIDH ha intervenido para en la aplicación de los derechos fundamentales en el lugar de las vinculaciones laborales, principalmente porque los Estados denunciados no han logrado cuajar un ámbito normativo tuitivo de los derechos laborales.

En este ámbito, la regulación de los “derechos laborales” han sido evaluados “tanto por Estados, trabajadores, sindicatos, organizaciones no gubernamentales y la temática ha sido muy amplia y sobre todo de carácter extensivo en cuanto a los derechos de los trabajadores” (Neita.2016.p.13).

Arece (2014) sostiene “*Derechos Humanos Laborales*, que son los referentes a la sencilla condición humana o de persona y que se manifiesta en el campo del trabajo dependiente, ello envuelve el avance específico y compuesto de los derechos fundamentales en la esfera de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, un ámbito donde es posible y necesaria la concepción de derechos humanos” (p, 33).

El desarrollo de una legislación contenida en documentos de carácter internacional, como Tratados Internacionales, los cuales se hacen vinculantes y determinantes en el desarrollo de la legislación nacional.

Cuando hablamos de derechos humanos laborales, Canessa (2008) los define como: “Los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona” (p, 12).

“Los Derechos Humanos Laborales son los atinentes a la simple condición humana o de persona y que se expresan en el ámbito del trabajo dependiente, lo que implica el desarrollo específico e integrado de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, un campo en que es posible y necesaria la idea de derechos humanos” (Arece.2014.p, 32).

Los derechos humanos laborales, se cimientan en relación a las teorías con base cognoscitiva, como el, “Constitucionalismo social”, Derechos primordiales de enfoque social, prueba del principio universal para apoyar los derechos del trabajo, derechos humanos, y mucho más.

Respecto a la evolución de la constitucionalización del Derecho del Trabajo, en América, el ejemplo mejicano fue repetido, de manera muy cercana por los demás países de la región. La Constitución del país de Chile del 18 de setiembre de 1925 se acopló al nacimiento del constitucionalismo laboral, incluyendo la protección del trabajo y la previsión social (art. 15). Podría decirse aparecía aquí el principio protectorio en su básica pero esencial enunciación.

El derecho del trabajo ingresaría luego en las Constituciones de Perú de 1933, Uruguay en 1934, Colombia y Venezuela en 1936, Bolivia en 1938, Nicaragua y El Salvador en 1939, Cuba en 1940, Guatemala y Ecuador en 1946 y Argentina en 1949” (Arece.2014.p, 34)

2.3.1.7. Principios Constitucionales Laborales

Como bien refiere Pasco (1999.p.47) al respecto:

“El carácter esencial de las relaciones laborales, es la subordinación que concede al empleador un cúmulo de facultades, condiciones o poderes (normativos, directrices y disciplinarios) y la determinación al empleado, de un cúmulo de obligaciones (de cumplimiento, asiduidad, eficiencia, respeto, etc.); esto es puntualmente entraña del contrato laboral y la característica principal de las prestaciones del servicio de carácter civil”.

Su argumento, se evidencia que el empleado se sitúa en una relación de desventaja e inequidad intrínseca; por lo que acata órdenes, disposiciones y orientaciones, así sea en una situación de peligro al momento de llevarlas a cabo.

Dicho contexto muestra la relevancia de la naturaleza, así como los alcances y contenido de los principios constitucionales del trabajo.

Señalando en esas condiciones a todas aquellas pautas rectoras que logran comunicar la gestación de las normas de carácter laboral, asentimiento de servir de fuente de inspiración directa e indirecta en la tramitación de polémicas mediante la interpretación o integración normativa.

2.3.2. Experiencia laboral

2.3.2.1. Recursos humanos

En la esfera de la administración se denomina recursos humanos (RRHH) al trabajo que va aportar el grupo de los trabajadores de aquella organización. Cabe indicar, que lo más triado es que a dicha función o actividad que se encarga de seleccionar, contratar, instruir, emplear y mantener a los trabajadores de la organización o entidad sea este pública o privada. Dichas tareas, pueden ser desempeñadas por una persona o grupo de personas (los profesionales en Recursos Humanos) conjuntamente con los directivos de dicha organización.

2.3.2.3. Administración de recursos humanos

Para la administración de los recursos humanos, tiene que desplegarse una serie de mecanismos o acciones para que esta administración sea idónea y este grupo humano logre cumplir los objetivos trazados.

Es importante para dicha administración la planeación o la planificación, la organización, desarrollo y coordinación, a ello hay que adicionar el denominado control del desarrollo de técnicas, que logran promover el desarrollo de su desempeño de los colaboradores de manera eficiente, y lo que implica a la vez que cada uno de ellos también logran sus objetivos personales de desarrollo de manera directa o indirecta dentro del trabajo.

2.3.2.3. Política de recursos humanos

Consiste en criterios generales que permitendirigir la acción, a la vez que se aplica una limitación y directricesde cómo se va a llevar a acabo o realizarse.

2.3.2.4. Capacitación de recursos humanos

La Capacitación para las organizaciones, no es un gasto es una inversión. Como hemos manifestado anteriormente, es la capacitación una herramienta que permite a los trabajadores de una organización o empresa puedan incidir en el auge, desarrollo, productividad y calidad del ámbito laboral, para con ello lograr el crecimiento de la rentabilidad.

2.3.2.5. Experiencia laboral

La experiencia laboral es el cúmulo cognitivo y habilidad adquiridasa través la praxis de una actividad económica en cualquier rubro sin la necesidad de contar con un título profesional o una especialización, de tal forma se podría decir que una persona puede tener experiencia laboral más no profesional si no cuenta con un documento que certifique su preparación.

2.3.2.6. Experiencia laboral profesional

Hernández, G. (2011) sostiene:

La experiencia laboral profesional es todo aquel saber y práctica que una persona egresada de una institución de educación superior, la misma que ha sido adquirida con el paso de los años. Esta experiencia profesional requiere una formación universitaria concreta; vale decir, que no se puede justificar con el solo hecho de haber adquirido

experiencia en la actividad, sin haber alcanzado el reconocimiento de la parte teórica, conceptual y axiológica previa

2.3.2.7. Importancia de la experiencia laboral

Mendoza (2017) citando a Gurreamenciona que la persona que quiere postular a un trabajo “debe de tener una idónea formación y una experiencia laboral para el mercado que se encontraba anteriormente en crisis, sin embargo los empleadores contrataban sin contratos ni un formalismo pero la demanda de trabajadores era alta, y lo contrataban si ningún formalismo” (p.11).

Ante tanta demanda de los trabajadores, la visión del empleador es contratar a un trabajador que reúna todos los requisitos de un profesional que sea competente, sea un trabajador hábil, que tenga experiencia en la actividad a realizar y otras cualidades más. Acerca de la formación es como un segundo aspecto, ya que al momento de contratar al trabajador, el mismo empleador capacita a los trabajadores para que desempeñen sus actividades de manera más eficaz y rápida, es decir el empleador ofrece una especialización a los trabajadores.

En este contexto el trabajador sometido a un proceso de selección no va poder demostrar todas sus aptitudes en el trabajo o su experiencia laboral, ya que el corte en la selección se va a producir en un momento muy anterior a la entrevista del trabajo. El empleador escogerá al trabajador verificando los datos personales de su perfil que está indicado en su Curriculum Vitae, pero ya no en un papel, sino mediante las redes sociales como por ejemplo: Facebook o linkedin.

En el momento que haya una alta cantidad de trabajadores cualificados, el empleador tiene el rol de acreditar la formación de los trabajadores. Cuando el empleador ofrece puestos de trabajo y se

tropieza con miles de personas que quieren laborar con experiencia laboral, para ello el empleador solicita una información cualifica a los postulantes, para así poder descartar a los trabajadores que no tienen el título, y eso reduce el número de postulantes. Por otra si la demanda de trabajadores es demasiada, es decir hay muchos postulantes, el empleador debe de verificar si es que los aspirantes saben un idioma, bachiller o carnets profesionales.

En el mercado actualmente las empresas buscan personas con aspectos formativos y técnicos, aun así si cuentan con la titulación con experiencia, ya que los perfiles laborales que demandan los empleadores son muy cerrados. Sin embargo, si es que una persona postula a un trabajo y si no cuenta con lo graduado, no habrá duda en que lo descarten en primera plana, por el motivo de que, según la normativa todos los postulantes cuenten con lo graduado. Por otra partes obtener el certificado profesional es una idónea oportunidad para poder adquirí una buena formación competitiva y ganar experiencia.

Mendoza (2017) señala que “tener la experiencia laboral es un importante, ya que el empleador puede ver si es que el perfil profesional es el aperitivo, la experiencia laboral es la fuente principal de tu currículum” (p.6). Tener en cuenta que los empleadores, los gerentes de recursos humanos leen todo el historial laboral que está escrito en tu currículum vitae, para poder verificar si es que dicho postulante cuenta con la experiencia idónea para cubrir el puesto de trabajo. Cabe mencionar que ellos mismo cuentan con un registro de todo el postulante y los compartes con otras empresas.

Mediante tu historial laboral que sirve como una herramienta fundamental, muestra a todos o empleadores cuáles son tus cualidades y que clase de trabajador eres. Mediante tu historial muestras si es que eres un sujeto activo para la empresa, alguien que permanecerá por un

plazo corto, o un elemento.

Ahora sobre la experiencia laboral en el ámbito del sistema jurídico, es preciso tener en cuenta que al igual que otras carreras, este si bien merece experiencia también merece una preparación óptima.

El acceso a la justicia hoy en día es uno de los temas más preocupantes para el gobierno central por ello cada año destina un presupuesto mayor, realiza reformas, nuevos planes y organización para que más ciudadanos puedan en forma igualitaria y efectiva tener acceso a una justicia que cumpla con sus objetivos, lamentablemente la realidad es angustiante, porque incoar un proceso tiene un alto costo económico que implica desembolsos pecuniarios que el justiciable no tiene si bien es cierto algunas entidades u organizaciones brindan una asesoría jurídica gratuita esta es limitada alejada de la jurisdicción del justiciable y no responde a las necesidades del usuario.

Son llamadas prácticas profesionales al cúmulo de actividades que son ejecutadas por una persona (llamada "practicante") la misma que se encuentra laborando de forma parcial y temporal en algún centro de trabajo, indicando de forma especial su desarrollo de aprendizaje y adiestramiento laboral.

Menciona Picasso que "es común pensar en interés público como un concepto que se va a oponer al interés privado o al interés de cada persona" (p, 1). Ciertamente esta afirmación no es del todo falso, ya que el interés público es el que constituye el interés social o del todo; aunque lo anterior no excluye el interés de cada persona.

Se puede entender en principio el interés público como el conjunto de requisitos que posibilitan que todas y cada una de las personas y también los grupos sociales puedan desplegarse y obtener su plena realización, pero, está claro que el concepto anterior es

bastante vago, por lo que no se comprendería de manera clara y concisa. La definición de interés social no resulta un trabajo simple, ya que su naturaleza abstracta es precisamente lo que lo hace una concepción jurídica indeterminada.

Las clínicas jurídicas como ya se ha explicado ayuda al estudiante en el aprendizaje practico del Derecho, pero también posee un interés público.

2.3.3. Principio de igualdad aplicado al servidor público

2.3.3.1. Función pública

Fraga, G. (2000) señala:

La forma contractual del acto que crea la función pública sostiene que ésta se origina de un contrato administrativo ya que existe desde el inicio el carácter concursal y voluntad del Estado que designa y la del designado que acepta. La función pública, debe entenderse como conjunto de instituciones de la administración pública. Diferenciando que en la función pública existe funcionarios y servidores públicos.

Para la materia que nos convoca estudiaremos a la función de los servidores públicos.

2.3.3.2. Servidores públicos.

El Estado y en lo que a nuestro tema concierne, la Administración pública debe acogersede forma necesaria, para llegar a concretar sus funciones, de personas físicas que lleguen a expresar y

ejecutar la voluntad y fines del Estado, y esos órganos funcionales son los funcionarios, que son esencialmente elementos de la organización estatal de carácter administrativo.

La actividad, ya que éste puede ser o no funcionario y eventualmente puede ser un particular que realiza una actividad pública por autorizarlo la ley (estado de necesidad) o los principios de derecho. “En el concepto de funcionario público se comprende a aquellos que realizan funciones del Estado. Recíprocamente el concepto de función pública es inseparable del concepto de funcionario” (Rojas, 2001.p.13).

De acuerdo a ley N° 30057, en el artículo las definiciones en torno al funcionario público:

FUNCIONARIO PÚBLICO. Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.

DIRECTIVO PUBLICO. Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica programa o proyecto especial. También comprende a los vocales de los Tribunales Administrativos.

SERVIDOR CIVIL DE CARRERA. Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas a cumplir las actividades sustantivas y de carácter administrativas propias e internas de la entidad.

SERVIDOR DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS. Es el servidor civil que realiza funciones indirectamente vinculadas

al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

SERVIDOR DE CONFIANZA. Es una persona civil, un servidor que integra parte del ámbito directo e inmediato de un funcionario público o director de una entidad, cuya actividad se desarrolla en apoyo, y su permanencia está supeditada a la confianza de quien lo designa para lograr los fines de la entidad.

2.3.3.3. Los trabajadores del estado

Las condiciones laborales se han transformado en una nueva realidad, donde figuran una multiplicidad de niveles y en donde los derechos de los trabajadores no siempre está bajo el manto tuitivo de los derechos, principalmente a cargo del Estado.

Este panorama en el ámbito económico y laboral, no sólo permite un estudio sobre la realidad de una serie de elementos teóricos y conceptuales sino que nos permite ubicar un contexto que puede generar una serie de situaciones de evaluación en un futuro posterior, para así poder explicar y relacionar aspectos de naturaleza histórica, sociológica o cultural, en el modo de vida del peruano que forma parte de la masa laboral en nuestro país, por cuanto sus condiciones, derechos, obligaciones y modalidades contractuales en las cuales se relaciona con el empleador, son tan variados como también complejos, sobre todo cuando hablamos de la esfera del trabajador de la esfera pública.

En función a este panorama es que la labor del Estado en la protección de los derechos de los trabajadores, como grupo poblacional identificado y sobre la cual se desarrolla la presente tesis,

resulta necesaria y para ello deben confluír todos los organismos estatales con referencia a este ámbito, lo cual debe implicar al Congreso de la República para la ejecución de las reformas normativas necesarias, del Gobierno Nacional a través de sus Ministerios, principalmente en el ámbito del Ministerio de Trabajo para la fiscalización, supervisión y regulación reglamentaria de los modos en los cuales se relacionan el empleador con el trabajador para que este último no resulte perjudicado por su condición limitada frente a la contraparte.

El derecho va evolucionando e institucionalizado derechos derivados de la Constitución y derechos conexos a ella, en ese sentido cabe señalar que la legislación debe emitir normas acorde a todos los derechos y principios tutelados para la protección de los trabajadores del estado.

Los trabajadores del estado, han tenido un marco legal donde se respetan sus derechos constitucionales, su derecho laboral, el máximo intérprete de la constitución, como es el tribunal constitucional, donde ha mantenido una sólida tradición de tutela de derechos fundamentales del trabajador.

2.3.3.4. El papel del Estado en la protección de los derechos de los trabajadores del estado.

En un contexto general, este punto temático nos permite detallar el hecho de que al registrarse una condición política que regula las condiciones en la cual el Estado se relaciona con la comunidad y con las “personas” que integran la comunidad, esta debe ser determinante.

En el ámbito laboral, bien puede afirmarse: “El papel del Estado implica abogar por la eficacia pluridimensional de los derechos fundamentales... [De este modo] el poder del juez democrático debe detener el avance de los factores de poder económicos y políticos cuando estos afectan las libertades públicas, los derechos individuales, los derechos colectivos y sociales” (Dueñas. 2005. P.73).

De este modo, sobre la base del “Contrato Social”, la legitimidad del Estado está en función a su relación con la “persona” y con la misma “sociedad” y ello garantiza la relación político social entre todos estos elementos, al nivel de que toda situación negativa puede provocar consecuencias perjudiciales.

Así en la transferencia de la cuota de poder de la persona a la sociedad y a la transformación de este poder en un ente orgánico y administrativo que se denomina Estado, se debe tener presente que esta se ejecuta en función a los siguientes valores y condiciones

La persona busca transferir una “natural cuota de libertad” sobre la base de su propia auto seguridad y subsistencia porque en forma autónoma esta situación no se puede materializar, que en forma complementaria busca evitar un caos social. “El contrato social retoma el final del *Discurso sobre el origen de la desigualdad* y se sitúa en el momento en que los hombres están al borde de la autodestrucción” (Rosseau.2017.p.73).

En este ámbito, debe tenerse en cuenta que las personas buscan en forma natural y organizada superar este contexto negativo para sus propias vidas y son conscientes tanto en forma individual o colectiva, que no pueden constituir elementos sociales, económicos o políticos vinculantes en una comunidad si no disponen de una cuota de

influencia, capital o de bienes / servicios que ofrecer y que ello exige la interacción con más individuos para lograr dicho objetivo. Por tanto, en el ámbito económico, la interacción de una persona con otras personas es un elemento que valida la acción del Estado, legitimándola para que esta regule mecanismos de control social a través de una legislación, que en este caso sería de naturaleza laboral. Pero también, la persona, como sujeto de derechos en una comunidad, “va a exigir que la intervención del Estado sea complementaria con el ámbito económico por cuanto, sus condiciones individuales son muy limitadas frente al contexto que se le presenta en forma directa” (Urquiza. 2001. P.440), que incluye: Un contexto económico productivo o de producción donde no siempre es un elemento indispensable para el empleador y en el caso de nuestro país, las condiciones económicas de los trabajadores los hace presa de condiciones laborales negativas o sumamente condicionales en detrimento de sus propios derechos.

Un contexto económico donde se pondera determinados bienes y servicios y sobre la cual se desarrolla el mercado económico nacional, más supeditado a las condiciones de la oferta y de la demanda que a la discrecionalidad del Estado en cuanto a ente regulador o fiscalizador de las relaciones entre empresa con la comunidad.

Un contexto referencial en lo social, donde la elevada informalidad reduce las condiciones laborales de los trabajadores que impide la materialización de procesos de formalización en el ámbito del sector productivo laboral.

Frente a lo expuesto, el trabajador es proclive a no ser tratado de modo justo o proporcional a su trabajo, más aún en un contexto de mucho desarrollo tecnológico y donde eventualmente puede quedar o desfasado en lo concerniente a lo laboral productivo o “eventualmente

le resulte improductivo el esfuerzo ejecutado respecto de la remuneración a ser abonada por el empleador” (Llado. 2013. P.13).

La actividad promocional de actividades productivas en la comunidad para beneficio de las “personas” como del “mercado” son en este sentido elementos tan legitimadores como fundamentales en un Estado moderno, tanto por su rol regulador como fiscalizador y permite la reducción de un impacto negativo en las relaciones entre la clase empresarial y empleadora con la clase trabajadora.

La comunidad procura vincular a la “persona” con la acción del Estado en todo sentido, para lo cual establece un “mercado” en el cual se establecen las relaciones tanto macro económicas como micro económicas que condicionan el nivel productivo de las empresas como también el nivel de requerimientos de las personas para la atención de sus necesidades.

El Estado al ser depositario del “poder” basado en la libertad de la persona desarrolla su “iusimperium” y con ello puede establecer mecanismos de intervención tanto en la sociedad como ante la persona, tanto a nivel declarativo como sancionador, por cuanto está facultado y legitimado para ello.

En el ámbito de estas relaciones es que se desarrolla dos efectos importantes:

- a) El ámbito de la legitimidad de la democracia, principalmente porque el Estado se desarrolla en términos políticos conforme a las exigencias, condiciones y requerimientos de la comunidad y para ello los instrumentos democráticos como las democracias, permiten evaluar el mecanismo político utilizado, pudiéndose cambiar modelos en función a las condiciones que establezca la comunidad.

b) El ámbito de la gobernabilidad en el desarrollo de las acciones del Estado a través de sus órganos de gestión: la Administración Pública, que para el caso de la presente tesis, está vinculada al ámbito de acciones de:

a. El Gobierno Nacional.

Específicamente porque es el Presidente de la República y el Presidente del Consejo de Ministros bajo el liderazgo del primero que establece el modelo económico aplicable al contexto de las relaciones económico laborales en el país.

b. El Ministerio de Trabajo.

El cual ejecuta lo planificado por el Presidente de la República y es defendido en el ámbito de las relaciones Ejecutivo – Congreso de la República por el Presidente del Consejo de Ministros.

c. La SUNAFIL.

Principalmente porque es el órgano estatal diseñado y configurado para la ejecución directa de la labor de control y fiscalización de las relaciones laborales en nuestro país.

d. El Congreso de la República.

Principalmente por su rol como “regulador normativo”, tanto en una forma activa (promulgadas normas) como también negativa (derogando y modificando normas)

Todo este panorama evaluativo es importante de analizar principalmente porque de este marco referencial se desarrolla el ámbito de regulación normativa (la legislación) en la cual se configuran los

“derechos” y “obligaciones” de las partes en una relación laboral, basado en un modelo económico productivo empresarial y en donde se aplica un método de interpretación inicial condicionado por el Derecho Constitucional.

2.3.3.5. Derecho a la igualdad.

“Toda persona tiene derecho: (...) A la igualdad ante la ley. Nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” (énfasis agregado).

El “principio de no discriminación establece la proscripción de un trato que excluya, restrinja o separe, menoscabando la dignidad de la persona e impidiendo el pleno goce de los derechos fundamentales.

Éste es aplicable a la diferenciación no justificable en el ámbito laboral, educativo, etc., o al desempeño de cargos o funciones de naturaleza pública que estén condicionados a la adhesión o no adhesión a una filiación religiosa” (Exp. N.º 3283-2003-AA/TC, fundamento 19).

La igualdad debe entenderse como derecho y como principio constitucional. La igualdad como derecho fundamental está reconocida en el citado artículo 2º, inciso 2, de la Constitución. Según el Tribunal constitucional ha mencionado, “contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación” (Exp. N° 0048-2004-PI/TC, fundamento 59).

La igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado social y democrático de derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, “comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables” (Exps. N.os 0009-2007-PI/TC y 0010-2007-PI/TC (acumulados), fundamento 20).

Igualdad, entonces, no significa uniformidad. Por ello, a efectos de determinar si en un caso concreto se está frente a una quiebra del derecho-principio de no discriminación o de igualdad religiosa, habrá que, en primer término, determinar si se está frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o si se trata de un trato desigual arbitrario, caprichoso e injustificado y, por tanto, discriminatorio.

2.3.3.6. Correspondencia ante la ley respecto a la Constitución.

El derecho a la correspondencia, contiene dos ámbitos: equidad ante la norma e equidad en la norma. La primera, está referida a la situación a la prescripción realizada por la norma, es decir que esta se encuentra determinada por la ley; mientras que la segunda, consiste en que cualquier organismo u órgano no puede alterar, modificar o derogar de forma arbitraria las decisiones adoptadas en casos que guardan

similitud, por lo que están obligados a vincularse a los argumentos y decisiones de sus precedentes, guardando para ello un sustento o motivación consistente y razonable (Hernández, 1994: 700-701).

Cabe señalar, que el derecho de igual, a parte de ser un derecho fundamental, tienen también el carácter de un principio rector de la organización del Estado Social, Democrático de Derecho y del funcionamiento de los poderes públicos. Como tal permite que cualquier desigualdad no constituye necesariamente un acto de discriminación; la igualdad se verá transgredida si el trato desigual adolezca de una defensa inteligente (Álvarez, 2003:324-325).

Estos argumentos deben ser necesariamente complementados con un adecuado juicio entre dos categorías jurídico-constitucionales, entre, diferenciación y discriminación.

Ahora bien, con la finalidad de determinar si en un caso concreto está frente a una quiebra del derecho-principio a la igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuándo se está frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuándo se está frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, discriminatorio. Precisamente, uno de esos instrumentos a los que habrá de recurrir nuevamente este Tribunal es al test de razonabilidad.

2.3.3.7. La doble dimensión de la igualdad.

Eguiguren (1997) señala que el tema de la igualdad tiene una doble dimensión, esto es, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del Estado Democrático de Derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que este debe garantizar y

preservar; y de, de otro lado, como un **derecho constitucional subjetivo**, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho a ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación” (p, 63).

En reiterada jurisprudencia (STC. Exps. N°s 00045-2004-AI/TC, f.j.20, y 02437-2013-PA/TC, f.j5, entre otras), el Tribunal Constitucional ha establecido que la igualdad no solo constituye un principio rector de la organización del Estado social y democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos; sino que constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional; la igualdad oponible a un destinatario.

2.3.3.8. La igualdad de oportunidades de acceso al empleo

Objeto de nuestra investigación, hacemos una breve explicación, es aquel principio que busca no discriminar en cuestión laboral.

La igualdad traza la precisión de la isonomía que prevé el apartado 2 del artículo 2 de la Constitución; que, en otras palabras, puntualiza que no debe existir discriminación ni diferencia entre los ciudadanos.

Esta norma de identidad garantiza la imparcialidad de oportunidades para acceder a un trabajo.

Debo indicar que la Constitución vigente ha perpetuado los efectos, límites y hasta donde alcanza este principio, porque el texto

constitucional anterior sólo describía la noción de igualdad de trato, y ello sólo operaba en el ámbito de la ejecución del trabajo.

Es anecdótico señalar, que en la redacción del texto constitucional se señala a la “igualdad de oportunidades sin discriminación” (inciso 1 del artículo 26). Grave reiteración de insensata consecuencia. ¿Es posible que se acepte lógicamente una relación de igualdad con discriminación?

2.3.3.9. Prohibición de la discriminación.

La discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano que entraña un efecto perjudicial en lo que se produce y en el crecimiento de la economía, tanto en el ámbito social y económico, el mismo que genera desigualdad y esto debilita la cohesión y altruismo social, hecho que dificulta la disminución de la pobreza.

En la normativa internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos refiere en su artículo 23 lo siguiente:

Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

En el convenio N° 111 de la OIT, ratificado por el Perú, en su artículo primero distingue respecto de la discriminación como

discriminación directa a: Cualquier predilección, supresión o nepotismo por motivos de linaje, color, género, devoción, opinión política, clase social que perturbe la equidad de la posibilidad de tener un trabajo que satisfaga sus necesidades.

Pero otra diferenciación, apartamiento o selección que busque la eliminación o modificación hacia las oportunidades laborales y el buen trato en el trabajo por parte de las organizaciones y entidades propicias para ello

2.3.3.10. Prohibición de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres

Por otro lado, el convenio N° 100 de la OIT, referente a la igualdad de remuneración, nos señala que: “la expresión igualdad de remuneración entre a mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Asimismo, el artículo 2 prescribe que “todo miembro deberá (...) garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

Ahora bien, según la OIT, se ha vuelto general el compromiso y reconocimiento de carácter político de los países por enfrentar la discriminación y alentar la promoción de la igualdad de trato y oportunidades del ámbito laboral, como certeza, la ratificación prácticamente universal de los dos principales instrumentos de la OIT en la materia: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111). Tan solo unos pocos Estados miembros no han ratificado

todavía estos instrumentos (Conferencia Internacional del Trabajo, 2007).

En esa línea, en nuestra legislación, el derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra constitucionalmente protegido. El artículo 2, inciso 2, de la Constitución establece que toda persona tiene derecho “a la igualdad ante la ley. Nadie puede ser discriminado por motivo de raza, sexo, origen, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Inciendo en la materia laboral, el artículo 26 de la Constitución Política del Perú observa que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios de igualdad de oportunidades sin discriminación”.

La Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establece un cuadro normativo, institucionalizado y de políticas públicas tanto a nivel nacional, regional y local, con la finalidad lograr en hombres y mujeres el pleno disfrute de sus derechos a la equidad, decoro, libre perfeccionamiento, tratando de impedir la segregación en sus diario vivir, sugiriendo llegar a la total paridad.

Finalmente, el 27 de diciembre del año pasado, fue publicada la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, la que zanjó, entre otros, criterios que podrían advertirse de manera extensiva de la normativa laboral vigente en materia de discriminación e igualdad no solo de género, como nos puede inducir el título de la citada Ley, sino también de condiciones remunerativas y laborales.

Se precisó principalmente, entre otras, la obligación de establecer cuadros de categorías y funciones que guarden correspondencia con la

escala remunerativa, la que se fijan sin discriminación, y la prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el periodo de lactancia.

Asimismo, establece que la entidad empleadora debe asegurar un trato con dignidad, un clima laboral con respeto, basándose en la no discriminación, la congruencia de vida personal, familiar y laboral. Se asegure de forma especial la prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplicándose así las medidas determinadas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR se aprueba el Reglamento de la Ley N° 30709 y es publicado el 8 de marzo del presente año. Esta norma prevé las disposiciones para la ejecución de precisiones establecidas por la Ley. Analizaremos brevemente los alcances de ambas normas a continuación.

2.4 Definición de términos básicos

Ascenso laboral

La conquista de los derechos laborales tanto de los trabajadores como empleadores, hace que los empleadores ejerzan su función acorde con criterios objetivos y razonables.

Compatibilidad o conciliación de vida personal, familiar y laboral

Consiste, en buscar que el contexto laboral se equilibre junto con la vida familiar o personal, adoptando medidas que guarden relación al

tiempo de trabajo, al centro laboral, en otras situaciones, con la finalidad de que tanto mujeres como varones encuentren igualdad en sus condiciones diarias de vida y desarrollo social y familiar.

Cuadro de categorías y funciones

Es aquel mecanismo por el cual el empleador va a evaluar y organizar las diferentes actividades y puestos de trabajo, acorde con criterios objetivos, y conforme a las necesidades de la actividad que desarrolla la empresa o entidad.

Contrato

"El acuerdo entre dos o más partes sobre una declaración conjunta de una voluntad común destinada a crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial" (De la Puente y Lavalle. 1983. p, 41).

Debido proceso

"El debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez" (Mascareñas. 2004. p, 228).

Discriminación

Es todo acto de distinción o diferenciación, que muchas veces también excluyen o prefieren, por diferentes inclinaciones sea de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tiene por objetivo eliminar o modificar la igualdad de oportunidades o del trato en el ámbito laboral.

Discriminación directa

Este tipo de discriminación, se da cuando la misma normativa o la práctica manifiesta la exclusión o preferencia a una determinada persona o colectivo de personas, sobre la supuesta razón de un argumento prohibido.

Discriminación indirecta

Este tipo de discriminación, se da cuando la propia normativa o practica establece una medida supuestamente imparcial, sin embargo en su aplicación termina afectando de manera desproporcional, a los integrantes de un determinado grupo o colectivo, que se encuentran protegidos y que les genera un impacto negativo.

Discriminación remunerativa

Este tipo de discriminación se da cuando existen diferencias en el salario o remuneración, diferenciación que se puede dar por la raza, sexo, etc., que termina afectando el ámbito laboral.

Experiencia

Conocimiento práctico, experimento. Conjunto de conocimientos que se adquieren en la vida o en un período determinado de ésta.

Egresado

Es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario.

Igualdad

En derecho público el principio de igualdad es aquel según el cual todos los individuos, sin distinción de personas (por nacimiento. Clase,

religión o fortuna), tiene la misma vocación jurídica para el régimen, cargas y derechos establecidos por la ley.

La seguridad jurídica

La seguridad jurídica es un principio del Derecho, universalmente reconocido, que se basa en la «certeza del derecho», tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación, y que significa la seguridad de que se conoce, o puede conocerse, lo previsto como prohibido, ordenado o permitido por el poder público” (Flores 1988.p, 505).

Política salarial o remunerativa

Viene a ser un conjunto de decisiones y orientaciones preestablecidas por el empleador, en cual previo estudio y análisis de la situación laboral, define el reajuste de los techos salariales y remunerativos de los trabajadores.

Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo

Viene a ser el conjunto de medidas adoptadas con la finalidad de no transgredir, previniendo así situaciones de hostigamiento sexual en el centro laboral, de acuerdo con lo prescrito en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Principio

Son normas particularmente importantes, son las normas “fundamentales” que el sistema jurídico establece, representando los valores que fundan y constituyen lo más justo posible, por ello suele decirse que son normas que no necesitan una previa justificación, además que a través de los principios se crean otras normas, y se regulan conforme a ellos.

Tutela.

“El objeto principal de las tutelas, muy especialmente de la procesal, es producir satisfacción. Esta debe concebirse como la culminación de dos deberes del Estado, por un lado, expedir un pronunciamiento válido en el proceso iniciado a propósito del derecho o presunto derecho discutido ante u órgano jurisdiccional- cuidando se cumplan con todos los requisitos que aseguran la corrección de dicho pronunciamiento – y, por el otro, lograr que tal decisión sea efectiva, esto es, que produzca los efectos declarados en la decisión en el ámbito de la realidad, si es el caso” (Rioja. 2008. P.5).

Vulneración

Es la transgresión, infracción, violación, incumplimiento, quebrantamiento de la ley.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Nuestra investigación ha planteado una problemática latente, en nuestro contexto jurídico actual como es: la experiencia laboral en la función pública vulnera el principio de igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

Dicha problemática ha originado que esboce la siguiente hipótesis: como la experiencia laboral requerida en la función pública vulnera significativamente el principio de igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

Hipótesis que se sustenta en lo siguiente:

Encuestas:

Se seleccionó a los egresados de la Universidad Alas Peruanas y abogados, porque son los conocedores del ámbito de las controversias en torno a la exigencia de la experiencia para ingresar a laboral en la esfera pública, absolviéron las interrogantes de nuestro instrumento, donde no solo se recepciono la respuesta, si no que se conoció, la percepción de cada operador y en su debido momento de los abogados, sobre el tema tan controversial que en nuestra doctrina y jurisprudencia, todavía es un tema incipiente, lo cual como resultado de la aplicación de los instrumentos y la opinión que cada uno de ellos, dio sobre el tema, se sostiene la validez de nuestra hipótesis.

3.1. Contrastación de hipótesis

Contrastamos nuestra hipótesis general con los siguientes métodos:

Contraste de hipótesis paramétricos.

La hipótesis planteada en nuestra investigación es:

H.1.como la experiencia laboral en la función pública vulnera el principio de igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

H.o.La experiencia laboral requerida en la función pública NO vulnera significativamente el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de derecho de la UAP contexto Chachapoyas.

En la **Hipótesis nula** encontramos que no hay relación no hay efecto no hay incidencia, como vemos se ha planteado en forma

opuesta a la pregunta de investigación y concluimos que no existe relación significativa.

Hipótesis alternativa, H1 Es la pregunta irrefutable. Admitiremos que H1 es válida si la data apuntan que H0 es inexistente: La experiencia laboral requerida en la función pública vulnera significativamente el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

Hipótesis Nula (Ho):

– Expresado contrastar la hipótesis a través de la estadística: **No hay relación, No hay ocurrencia, No hay consecuencia.**

Hipótesis alternativa (H1):

– Hipótesis complementaria a Ho: Si hay **correspondencia, Si hay ocurrencia, Si hay consecuencia.**

Rechazamos la hipótesis nula porque no hay correspondencia a la indagación, siendo que: La experiencia laboral requerida en la función pública, vulnera significativamente el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo, en el programa de derecho de la UAP contexto Chachapoyas.

Contrastación de estadísticas. La hipótesis estadística es una aseveración en relación a nuestra población, que están inmersos en la aplicación del Experiencia laboral.

Prueba de hipótesis general

H.1. La experiencia laboral requerida en la función pública vulnera el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

(Hipótesis Alternativa)

H₀: La experiencia laboral requerida en la función pública vulnera significativamente el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho DE UAP contexto Chachapoyas. (Hipótesis Nula)

Tabla 5. Correlaciones de la hipótesis general

			V.I. La Aplicación del Experiencia laboral	V.D. Principio de igualdad
Rho de Spearman	V.I. La Aplicación del Experiencia laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V.D. Principio de igualdad	Coeficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correspondencia es significativo en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados logrados en el $Rho = 0.920$, nos manifiestan una alta correlación entre las variables (X) La Aplicación del Experiencia laboral y (Y) Principio de igualdad; aceptándose la hipótesis alterna y refutando la hipótesis nula. Es decir: La experiencia laboral requerida en la función pública vulnera significativamente el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: de qué manera La exigencia de experiencia de un (01) año vulnera significativamente la igualdad laboral en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

H₀:La experiencia laboral requerida para el acceso a un puesto de trabajo en la función pública es como mínima de un (01) año NO vulnera significativamente el derecho fundamental al trabajo en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

Tabla 6. Correlaciones de la hipótesis específica 1.

			x1 Experiencia laboral requerida para el acceso a un puesto de trabajo	Derecho fundamental del trabajo. V.D.
Rho de Spearman	x1 Experiencia laboral requerida para el acceso a un puesto de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
V.D.Derecho fundamental al trabajo		Coeficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correspondencia es significativo en el nivel 0,01 (bilateral).

Los corolarios logrados en el $Rho = 0.800$, manifiestan que hay una alta correspondencia entre las variables (X) Experiencia laboral requerida para el acceso a un puesto de trabajo y (Y) Derecho fundamental al trabajo; aceptándose la hipótesis positiva y refutando la hipótesis nula. Es decir: La experiencia laboral requerida para el acceso a un puesto de trabajo en la función pública es como mínima de un (01) año vulnera significativamente la igualdad de oportunidades en el programa de Derecho UAP contexto de Chachapoyas.

Hipótesis específica 2

H₁:La formación profesional universitaria no tomada en cuenta significativamente es desplazada por el criterio del conocimiento adquirido en los que terminaron de la Escuela de Derecho de la UAP de Chachapoyas.

H₀:La formación profesional universitaria no tomada en cuenta significativamente NO es desplazada por el criterio del conocimiento adquirido en los que terminaron en Escuela de Derecho de la UAP de Chachapoyas.

Tabla 7. Correlaciones de la hipótesis específica 2.

			x2Criterio del conocimiento adquirido en los egresados	y.2. Formación profesional universitaria no tomada en cuenta
Rho de Spearman	x.2 Criterio del conocimiento adquirido en los egresados	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	y.2. Formación profesional universitaria no tomada en cuenta	Coeficiente de correspondencia	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correspondencia es significativo en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados logrados en el $Rho = 0.795$, deducimos una alta correspondencia entre las variables (X) Criterio del conocimiento adquirido en los egresados (Y) Formación profesional universitaria no tomada en cuenta, aceptándose la hipótesis positiva y refutando la hipótesis nula. Es decir: El criterio del conocimiento adquirido incide significativamente en el desplazamiento de la formación profesional universitaria de los que terminan Derecho de la UAP de Chachapoyas.

3.2. Análisis e interpretación de los datos

3.2.1. Pruebas de Normalidad

En ese método se estudian las pruebas no paramétricas más utilizadas para comparar más de dos variables relacionadas. Las pruebas más utilizadas para comparar K variables relacionadas son la prueba de Friedman, la prueba de Kendall, Shapiro Wilks, Kolmorov Smirnov y la prueba de Cochran.

En estadística la prueba a utilizarse fue la prueba de Kolmorov Smirnov siendo la más adecuada para contrastar la normalidad de las observaciones, considerando X una variable aleatoria en función de distribución F.

Se plantea el contraste:

$H_0: X \sim \text{Normal}$

$H_1: X \neq \text{Normal}$.

El estadístico de Kolmorov Smirnov, al que denotaremos por k-s, el cual mide el ajuste, representada en el papel probabilístico normal (O-P plot) a una recta. Se rechaza la normalidad cuando ajuste lineal es Totalmente de acuerdo, lo que reflejaría en valores pequeños del estadístico. Así la región crítica de este contraste es R.C.: $k-s \leq \alpha_n$.

Nivel de significación 0.05

Tabla 8:

Estadístico de prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov a la muestra

		x1	x2	y1	y2	X	Y
N		42	42	42	42	42	42
Parámetros normales ^{a,b}	Media	6,4490	8,2041	4,0816	12,4898	14,6531	16,5714
	Desv. Desviación	1,89364	2,48311	1,49773	2,10280	4,18604	3,13581
	Máximas diferencias extremas						
	Absoluto	,176	,145	,186	,118	,116	,140
	Positivo	,145	,145	,154	,118	,104	,140
	Negativo	-,176	-,133	-,186	-,096	-,116	-,104
Estadístico de prueba		,176	,145	,186	,118	,116	,140
Sig. asintótica(bilateral)		,001 ^c	,012 ^c	,000 ^c	,083 ^c	,098 ^c	,018 ^c

a. La distribución de prueba es uniforme.

b. Calculados a partir de la data.

c. Corrección de importancia de Lilliefors.

Interpretación

Los resultado estadísticos obtenidos manifiestan valores muy significativos que resume la existencia de un alto nivel de correspondencia entre las dimensiones del Experiencia laboral (X) y las dimensiones de variable Principio de igualdad (Y), al evaluar este estudio. procederemos a la **atención del estadístico de Rho spearman**, para validar o rechazar las hipótesis.

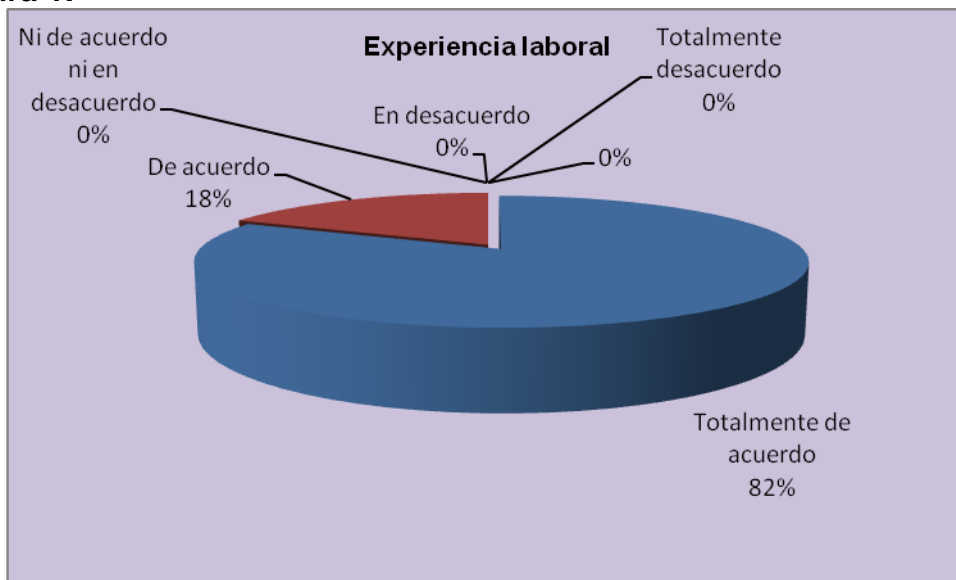
3.2.3. Análisis de tablas y gráficos.

Tabla 9:

x. Experiencia laboral (Variable independiente)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	T. de acuerdo	18	18	18	82
	De acuerdo	82	82	82	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 1:



En la tabla 9 y figura 1, se aprecia que el 18% opina que está totalmente de acuerdo que con la variable Experiencia laboral, un 82 %, responde que está de acuerdo. Nótese como predomina el nivel De acuerdo en relación a la Experiencia laboral requerida en la función pública vulnera principios constitucionales laborales como el principio de igualdad de oportunidades.

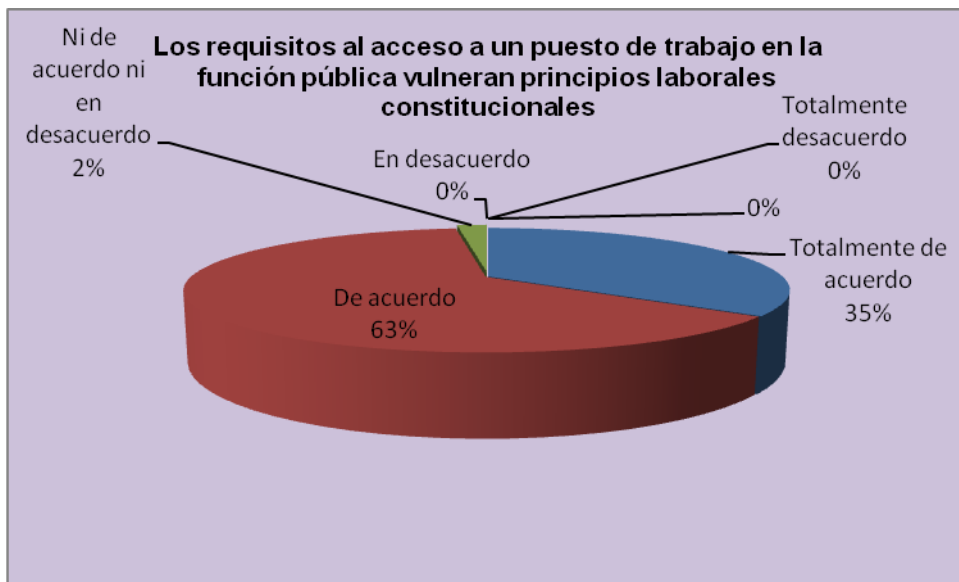
Tabla 10:

X.1 Requisito de experiencia de un año. (Dimensión 1)

x.1.1. ¿Los requisitos al acceso a un puesto de trabajo en la función pública vulneran principios laborales constitucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	T. de acuerdo	35	35	35	63
	De acuerdo	62	63	63	
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	3	2	2	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 2:



En la tabla 10 y figura 2, se aprecia que el 35% opina que está totalmente de acuerdo que los requisitos al acceso a un puesto de trabajo en la función pública vulneran principios laborales constitucionales, un 63 %, responde que está de acuerdo, un endeble 2% responde en forma indecisa.

Nótese como predomina el nivel de acuerdo a la premisa que los requisitos al acceso a un puesto de trabajo en la función pública vulneran principios laborales constitucionales

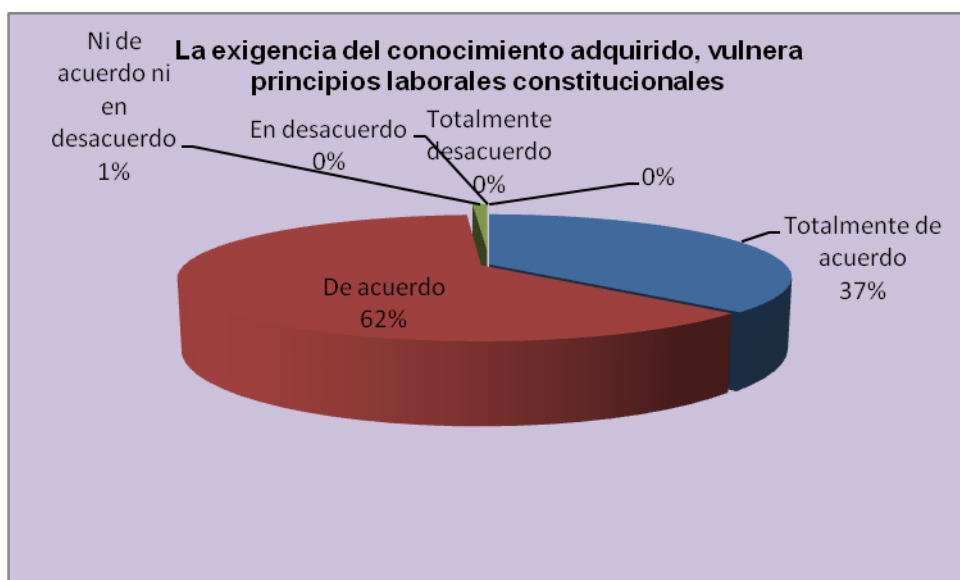
Tabla 11:

X.2. Criterio del conocimiento adquirido (Dimensión 2)

x.1.2. La exigencia del conocimiento adquirido vulnera principios laborales constitucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	37	37	37	62
	De acuerdo	62	62	62	38
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1	1	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 3:



En la tabla 10 y figura 3, se aprecia que el 37% opina que está totalmente de acuerdo que la exigencia del conocimiento adquirido, vulnera principios

laborales constitucionales, adicionada a un 62% que está de acuerdo, un 1% responde en forma indecisa, con lo cual se cumple la muestra al 100%. Nótese como predomina el nivel de acuerdo en relación que la exigencia del conocimiento adquirido vulnera principios laborales constitucionales,

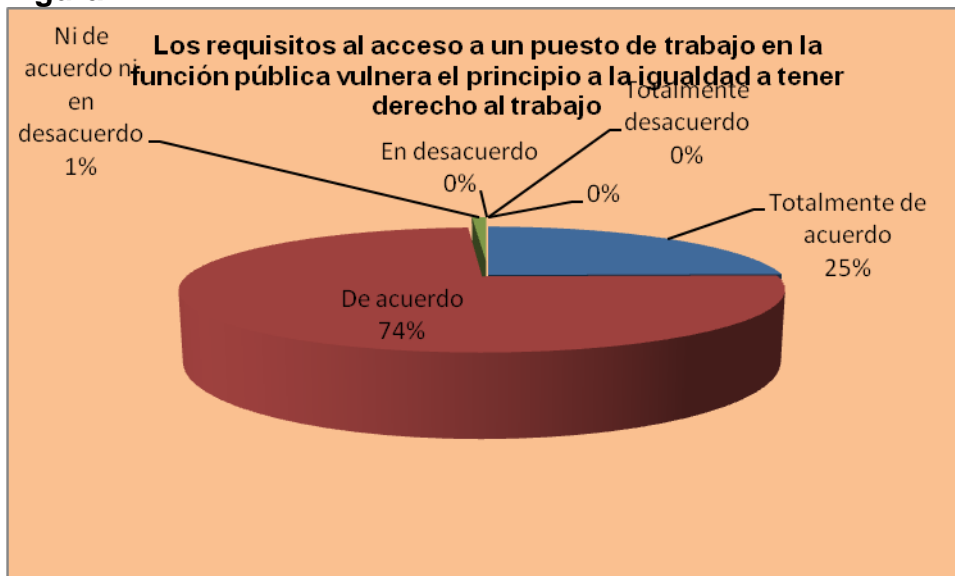
Tabla 12:

y. Principio de igualdad (Variable Dependiente)

y.2. ¿Los requisitos al acceso a un puesto de trabajo en la función pública vulnera el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	25	25	25	75
	De acuerdo	75	76	76	
	Alto	-	-	-	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 4:



En la tabla 13 y figura 8, se valora que el 25% considera estar totalmente de acuerdo con la afirmación que los requisitos al acceso a un puesto de trabajo en la función pública vulnera el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo a ello se adiciona un 75 % estar de acuerdo con la afirmación realizada.

Tabla 13:

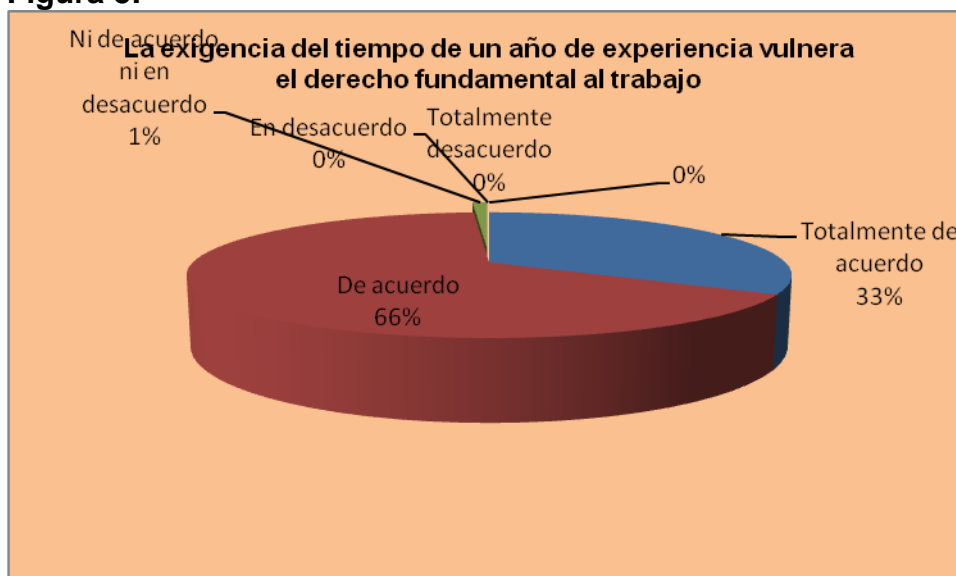
Y.1. El derecho fundamental al trabajo (Dimensión 1)

y.1.1. ¿La exigencia del tiempo de un año de experiencia vulnera el derecho fundamental al trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	33			
	De acuerdo	66			
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	1			100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Figura 5:



En la tabla 13 y figura 5, se considera que el 33 % opina estar totalmente de acuerdo que la exigencia del tiempo de un año de experiencia vulnera la igualdad de oportunidades.

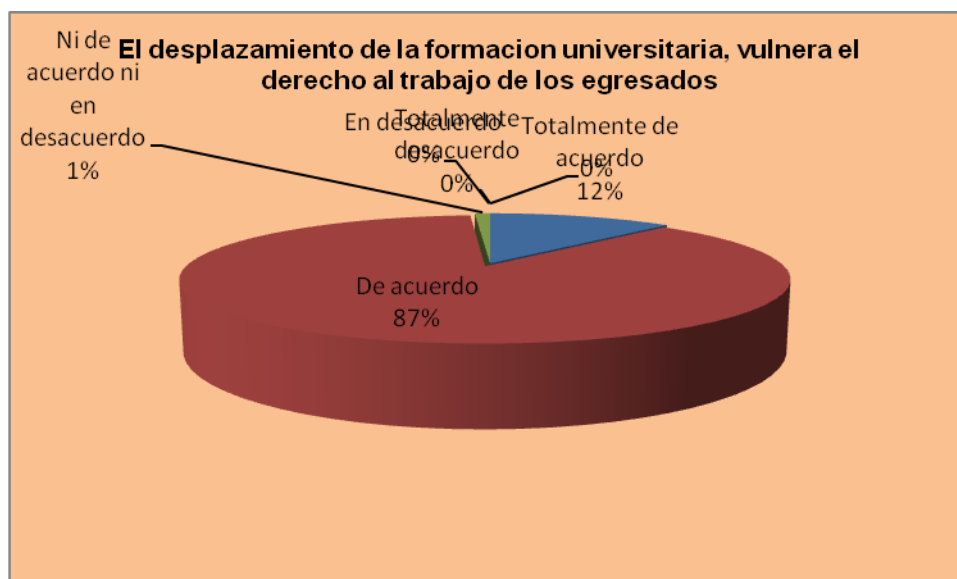
Tabla 14:

Y.1. Formación profesional universitaria (Dimensión 2)

y.1.2.¿El desplazamiento de la formación universitaria, vulnera el derecho al trabajo de los egresados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	12	12	88
	Regular	87	87	87	100
	Alto	1			100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 6:



En la tabla 14 y figura 6, se valora que ante la interrogante que el desplazamiento de la formación universitaria, vulnera el derecho al trabajo

de los egresados, la respuesta es contundente un 12% opina estar totalmente de acuerdo, a ellos se adiciona una respuesta positiva un 87% responde estar de acuerdo, un asilado 1% no responde.

Nótese como predomina el porcentaje De acuerdo respecto a la interrogante que el desplazamiento de la formación universitaria, vulnera el derecho al trabajo de los egresados

3.3. Discusión de la investigación

3.3.1. Se acepta la hipótesis general, según los resultados logrados en el $Rho = 0.920$, manifestando una alta correspondencia entre las variables (X) La Aplicación del Experiencia laboral y (Y) Principio de igualdad; aceptándose la hipótesis positiva y refutando la hipótesis nula. Es decir: La experiencia laboral requerida en la función pública vulnera el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

Al igual que Se ha demostrado que la exigencia actuales que tienen las instituciones públicas en este caso la sede del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Amazonas con sede en la ciudad de Chachapoyas, de exigir como requisito sine qua nom el tener un año de experiencia y el aspecto subjetivo vulnera el principio de igualdad al derecho al trabajo. Contraviniendo principios constitucionales y derechos fundamentales señalados en los tratados internacionales y en nuestra normatividad interna, desde nuestra lectura y de las investigaciones seleccionadas tanto a nivel nacional como internacional dicha exigencia es discriminatoria, vulnera derecho fundamentales y ello no se puede aceptar en un país que se jacta de respetar los derechos fundamentales que promoción la teoría del neo

constitucionalismo, sino en la realidad no se cumple con los postulados de sus normas.

Ahora esta realidad de estudiantes egresados de diferentes universidades, que han culminado su carrera profesional y postulan a las entidades públicas del estado para realizar una función pública y otros realizan su profesión de manera independiente, pero un porcentaje de los egresados que desean postular no pueden acceder a realizar un trabajo en la función ya que la ley les obliga a tener un año de experiencia laboral como requisito indispensable.

Destacamos por ello que este requisito es anticonstitucional, y lo hemos demostrado con el estudio de las normas internacionales, nacionales, pronunciamiento del tribunal constitucional. Así como las investigaciones realizadas en torno a nuestro objeto de investigación.

Nuestra investigación coincide con el trabajo de García (2015) en la tesis titulada: *“Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género”*, que si bien su lectura de la problemática tiene un enfoque de género, y la realidad que presente es en España, dicha realidad no es ajena a la nuestra, coincidiendo que no debe de haber ningún tipo de discriminación. En ambos trabajos se observa que hay una desprotección de derechos fundamentales, partiendo del análisis de la legislación. Sin duda la protección del acceso al trabajo es la columna vertebral del cumplimiento del derecho del trabajo.

El autor analiza la evolución de los derechos laborales de la mujer, y hacemos eco a su análisis vemos como la obtención, reconocimiento y tutela de los derechos de la mujer, ha tenido un largo recorrido, y obviamente ha sido positivo en la evolución de los derechos, pero lamentablemente observamos que existen todavía serias dificultades en torno a dichos

derechos. Complementando lo señalado por el autor en la realidad española, en nuestro país los derechos de la mujer son bastante limitados, si bien observamos que se toma conciencia y se quiere cambiar esto no se da en la realidad. De allí la importancia del derecho y de las personas que aplican dichas normas. La posición de la mujer frente al derecho ha tenido una evolución positiva en la escena contemporánea, ha logrado paulatinamente el reconocimiento de derechos y espacio trascendentales como los derechos laborales.

Coincidimos con Beier (2014) en su exploración denominada *“Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la Universidad Nacional de Lujan de Argentina”*, las trabas que le ponen a los jóvenes para ingresar al mercado laboral, observamos que tanto en la realidad peruana como la argentina hay una serie de dificultades siendo la principal la desconfianza de las empresas de contratar jóvenes, a excepción de las cadenas de restaurantes, pero después no hay empresas salvo excepciones que prefieran, el requisito más preocupante es que a los egresados de las instituciones superiores se le exige experiencia. Surge la pregunta ¿Cómo te exigen experiencia si no te dan la oportunidad de tenerla?, en las empresas, como en nuestro caso las entidades públicas exigen dicha experiencia como requisito imperativo, obviamente nuestras empresas privadas realizan la misma exigencia, es inviable exigir a las empresas privadas el respeto de derechos si el propio estado pone normas discriminatoras.

De lo dicho desde nuestra lectura en ambas realidades tanto la argentina y peruana se vulnera el derecho al empleo, según nuestra orden supremo significa: «El acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa» (**Sentencia N° 01652-2012, Lima 15/6/2015**). De acuerdo a Arece (2013) “El derecho al trabajo, según este instrumento internacional, supone que toda persona

goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones, de manera particular: (...) d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación”(p,3).

3.3.2. Se acepta la hipótesis específica 1, según los resultados alcanzados el $Rho = 0.800$, dando una alta correspondencia entre las variables (X) Exigencia de un año de experiencia y (Y)El derecho fundamental al trabajo; aceptándose la hipótesis positiva y refutando la hipótesis nula. Es decir: La experiencia laboral requerida para el acceso a un puesto de trabajo en la función pública es como mínima de un (01) año vulnera significativamente el derecho fundamental al trabajo en los que terminan derecho de la UAP de Chachapoyas, en el período 2016-2017.

La constitución peruana junto con los tratados internacionales, menciona sobre el derecho a la igualdad de oportunidades de trabajo, esto quiere decir que la persona tiene el derecho a elegir un trabajo y no ser discriminado por que todos son iguales ante la ley. El derecho a la igualdad de oportunidades de trabajo es un derecho fundamental que se consagra en el Perú y en el mundo, por lo que no se debe de vulnerar ni atropellar dicho derecho.

Cabe mencionar que desde la constitución de 1979 hasta de 1993 consagran sobre que toda persona tiene el derecho al acceso de trabajo ya que es deber jurídico y un derecho constitucional, así mismo el trabajador debe ser tratado mediante un principio a la igualdad ante la ley, significa que ninguna persona debe ser discriminada por motivo raza, religión, sexo o cualquier otra índole.

En la actualidad el principio de igualdad es vulnerado, ya que los estudiantes egresados de las universidades postulan mediante una convocatoria a la entidad del estado para realizar una función pública, pero según la ley de servicio civil, establece que los postulantes deben tener un año de experiencia laboral como requisito indispensable para ejercer la función pública, por lo que esa norma legal estaría vulnerando el principio de igualdad, ya que estaría ocasionando una desestabilidad y desigualdad de oportunidades de trabajo para los postulantes que no tiene dicho requisito, mientras los demás que cumplen dicho requisitos estarían dentro del marco normativo es un hecho anticonstitucional y vulnerable al principio de igualdad.

Nuestra investigación concuerda con la tesis Portocarrero (2018) titulado *“El requisito para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional y la vulneración al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la UNTRM, 2016-2017”*, el autor al igual que nuestra investigación, presenta la problemática que se suscitó en la región de Amazonas donde miles de egresados de diversas universidades postularon a la convocatoria de una de las entidades del estado para realizar una función pública, pero no pudieron postular a dicha convocatoria porque no cumplían con la norma de ley de un año de experiencia laboral, dado a este hecho se afectaría a todos los postulantes. Según el artículo 22 donde menciona que el trabajo es un derecho y un deber, es un medio para realizar su desarrollo como persona, por lo cual se estaría vulnerando dicho derecho a que los postulantes no obtengan un trabajo y no puedan desarrollar su carrera profesional.

Así mismo en el artículo 2 indica que toda persona es igual ante la ley nadie debe de ser discriminado por cualquier razón o índole, pero en la realidad se estaría vulnerando dicho principio ya que al exigir un año como

requisito surgiría una desestabilidad laboral y una desigualdad por motivo de edad o juventud.

No obstante en el Perú se han dado varias convocatorias mediante el CAS en diferentes partes del Perú, por lo que pedían como requisito el tiempo de experiencia que variasegún el rol a realizar en la entidad del estado. La cual los postulantes no cumplían ese requisito y por lo tanto no podían participar en la convocatoria creando un menosprecio al derecho al trabajo y a la igualdad de oportunidades.

La ley de servicio civil, que en su contenido legal menciona el requisito indispensable del tiempo de experiencia laboral que deben tener las personas que quieren postular a la función pública. Este enunciado seria de un punto de vista anticonstitucional ya que se estaría violando el trabajo como un derecho y un deber y la igualdad de oportunidades laborales. Partiendo sobre esa perspectiva se debe de tomar cartas en el asunto donde el poder legislativo debe considerar esa norma jurídica como una vulneración a los derechos antes mencionado y posteriormente revocar o dejar sin efecto dicha norma legal ya que dentro de sus facultades es una de ellas. Por otra parte esta ley aparte de la acción del congreso, también le compete al presidente de la república y los ciudadanos donde dentro sus condiciones pueden presentar una garantía constitucional de acción de inconstitucionalidad contra la ley de servicio civil porque vulnera derechos constitucionales.

Así mismo esta ley donde establece el requisito indispensable del tiempo de experiencia laboral directamente ataca y vulnera el derecho a obtener un trabajo ya que la constitución ampara el trabajo como un derecho y un deber según el artículo 22 de la constitución, pero también vulnera de manera directa a la igualdad de oportunidades de trabajo que deja al

precipicio al postulante sin desarrollar su carrera profesional por el hecho del requisito de la experiencia laboral.

Sobre la vulneración del derecho a la igualdad, se puede entender dos aspectos muy importantes: por una parte los egresados que desean postular a una convocatoria pero que no cumplen con el requisito de experiencia laboral no podrán postular ni obtener un trabajo. Pero por otra parte las personas que cumplen dicho requisito de la experiencia laboral, pueden postular sin ningún problema a las convocatorias, dado esos aspectos relevantes es donde se estaría originando una desigualdad de oportunidades de trabajo y eso se traduce a la vulneración del derecho al trabajo y la igualdad ante la ley. Porque todas las personas tienen el derecho al trabajo, acceder libremente bajo sujeción de ley, y a desarrollarse como persona mediante el trabajo.

El estado peruano mediante su constitución debe hacer cumplir y garantizar dicho mandatos constitucionales como el derecho al trabajo y la igualdad ante la ley. Pero también debe hacer cumplir los tratados, los convenios y pactos que ratificó el Perú sobre materia del derecho trabajo, donde todo ello conjunto hace mención que todas las personas tienen los mismos derechos, sin distinción raza, religión, idioma u otra índole, y todos son iguales ante la ley.

Sobre lo ya mencionado la misma constitución y los mismos tratados que formábamos parte de ello no se explica puntualmente sobre los derechos que poseen los trabajadores y por ende el estado debe garantizar esas normas jurídicas que se cumplan en la sociedad, además hacer respetar, porque de nada sirve formar parte de los tratados si es que el estado peruano no los garantiza ni protege.

Coincidimos con la tesis de Quiroz C y Aguilar O (2014), donde al igual que nuestra investigación analiza las expectativas de los jóvenes una vez terminada su carrera profesional, que como todos jóvenes quieren empezar a trabajar, quieren hacer realidad su proyecto de vida. Lamentablemente aparecen normas o exigencias que atentan los derechos esenciales como el derecho al empleo y a la igualdad.

En el caso de nuestra investigación se estaría atropellando contra la dignidad de los egresados que desean postular a la función pública, se siente afectados por dichos límites que pone la ley en contra de ellos. Es decir se estaría afectando el ser de la persona, en este caso el postulante desea obtener un trabajo y mediante ello, desarrollar su carrera profesional y su vida.

3.3.3. Se acepta la hipótesis específica 2, según a los corolarios alcanzados en el $Rho = 0.795$, dando una alta correspondencia entre las variables (X) Formación profesional universitaria no tomada en cuenta y (Y) Criterio del conocimiento adquirido en los egresados validando la hipótesis positiva y refutando la hipótesis nula. Es decir: La formación profesional universitaria no tomada en cuenta significativamente es desplazada por el criterio del conocimiento adquirido por los que terminaron Derecho en la UAP de Chachapoyas.

Observamos el conflicto entre dos principios importantes que desde nuestra óptica deben ser observado de igual forma, y en equitativamente porque ambos son relevantes para el cumplimiento de un desempeño óptimo en el trabajo, no puede haber un prevailecimiento de un principio, lamentablemente para el acceso al trabajo en el estado, se exige un requisito esto es ingresar a un puesto de trabajo, si se ha tenido experiencia, si hay un conocimiento adquirido previo, ósea que tiene información relevante almacenada. No se toma en cuenta la preparación universitaria.

Como toda profesión necesitamos de los mejores, pero la carrera forense, exige los más sobresalientes profesionales, como son los abogados. Señala Hurtado (2008) “La formación de la carrera forense es requisito indispensable para el ejercicio de las diversas profesiones jurídicas. Sin embargo, no todos los egresados de las Facultades de Derecho ejercen la abogacía en sentido estricto, es decir, como defensores de intereses en juicio o consultores jurídicos” (p, 2).

La formación del abogado ¿es una formación de tipo universitario, de tipo doctrinal, de tipo técnico, o es abogado principalmente; es el abogado, además –si se quiere que no diga principalmente–, un hombre cuya característica profesional más señalada es la habilidad para desenvolverse todos los días en eso que se llama la práctica y que yo llamo más bien el ejercicio empírico de la profesión. Por ello la importancia de una institución o un instrumento de prácticas profesionales como son las clínicas jurídicas, que forman parte de las facultades de Derecho que emplean la metodología de la enseñanza que va a estar basado en la práctica profesional. Las clínicas jurídicas son centros de enseñanza práctica, mediante el ejercicio de los conocimientos teóricos los que son propios de la profesión.

CONCLUSIONES

PRIMERO. Se llegó a la conclusión que se acepta el objetivo principal, según los corolarios logrados en el $Rho = 0.920$, alcanzando una alta correlación entre las variables (X) La Aplicación del Experiencia laboral y (Y) Principio de igualdad; validando la hipótesis positiva y refutando la hipótesis nula. Entonces se valida la hipótesis: la experiencia laboral requerida en la función pública vulnera el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas. Dicho requisito vulnera significativamente los derechos humanos laborales, tutelados por los instrumentos internacionales de los cuales el Perú es parte, habiendo incluido el principio de igualdad no solo en la Constitución si no en las normas especiales que regulan el derecho del trabajo y el acceso al función pública.

SEGUNDO. Se llegó a la conclusión que se acepta el objetivo secundario “1” obteniendo un resultado en el Rho de Spearman = 0.800, valor resultados, generando una alta correlación entre las variables (X) Experiencia laboral requerida para el acceso a un puesto de trabajo y (Y) Igualdad de oportunidades en los egresados; respondiendo la hipótesis positiva y rechazando la hipótesis nula. Entonces se valida la hipótesis: La experiencia laboral requerida para el acceso a un puesto de trabajo en la función pública es como mínima de un (01) año y el aspecto subjetivo vulnera significativamente el derecho fundamental al trabajo en los que terminan Derecho de la UAP de Chachapoyas. No se puede exigir este requisito a jóvenes que por su dedicación de manera exclusiva a los estudios para poder culminar satisfactoriamente la carrera profesional, tengan experiencia, ahora muchos de los egresados han realizado prácticas pre profesionales en un 65%, un 24% ha trabajado en un estudio jurídico, en el poder judicial o

en trabajos afines a la carrera, pero eso no cuenta, para la evaluación en un puesto de trabajo.

TERCERO. Se llegó a la conclusión que se acepta la hipótesis secundaria “2”, según los resultados logrados en el $Rho = 0.795$, alcanzando una alta correspondencia entre las variables (X) Criterio del conocimiento adquirido y (Y) Formación profesional universitaria, aceptándose la hipótesis alterna y refutando la hipótesis nula. Entonces se valida la hipótesis que el criterio del conocimiento adquirido incide significativamente en el desplazamiento de la formación profesional universitaria que terminaron Derecho de la UAP de Chachapoyas. No se toma en cuenta las prácticas pre-profesionales y profesionales donde la universidad toma el rol de fiscalizador que le corresponde asegurándose que el estudiante asista todos los días hábiles establecidos para la realización de sus prácticas, y que además el estudiante realice labores que le proporcionen los conocimientos prácticos requeridos para su ideal formación profesional.

RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda exigir presupuestos como la Experiencia laboral como requisito para el acceso a la función pública, unido a un PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL para los egresados de las universidades, la experiencia debe ser un lineamiento de evaluación junto con el lineamiento de los conocimientos adquiridos por los egresados en la universidad. Dicho complemento debe estar acorde a las normas nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos laborales. No se puede permitir el mandato imperativo de exigir solo la experiencia laboral.

Se propone DEROGAR la disposición de la exigencia de la experiencia laboral como requisito para el ingreso al Ministerio Público del Distrito Fiscal de Amazonas en las convocatorias del 2017, para la contratación administrativa.

Segundo. Se recomienda, respecto a la hipótesis específica “1”, modificar la exigencia de la experiencia laboral por un año, para hacerlo solo como un lineamiento no determinante, que sea una variable de evaluación para el acceso a la función pública, pero no decisivo para la obtención de un puesto de trabajo en la función pública.

Se propone COMPLEMENTAR la disposición de la exigencia del presupuesto no indispensable de la experiencia laboral de un año, y el aspecto subjetivo, como requisito para el ingreso al Ministerio Público del Distrito Fiscal de Amazonas en las convocatorias del 2017,, para la contratación administrativa, con

la evaluación de criterios de conocimientos del egresado de las universidades.

Tercero. Se recomienda, respecto a la hipótesis específica “2”, que se incluya como variables evaluadoras en el mismo nivel tanto al criterio del conocimiento adquirido como a la formación profesional universitaria del egresado.

Se PROPONE que la normatividad para el acceso al trabajo dentro de la función pública considere tanto el conocimiento adquirido como a la formación profesional universitaria del egresado.

BIBLIOGRAFIA

- Arece, C. (2014) *Derechos Humanos Laborales*. Buenos Aires. Editorial RubinzalCulzoni.
- Blancas, C. (2013) *Los fundamentos de los derechos fundamentales laborales*. Ponencia presentada para la incorporación de su autor a la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, expuesta en Guayaquil.
- Blancas, C. (2007) *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*, PUCP, Lima
- Blancas, C. (2006), *El despido en el Derecho Laboral peruano*, 2° Ed., Ara Editores, Perú
- Beier, G. (2014). *Inserción Laboral de los Egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la Unlu*. Tesis de postgrado de la Universidad Nacional de Lujan, Argentina.
- Canessa, M- (2008) “*Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (coge rights) y iuscogens laboral*”, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 72, Madrid.. p, xi.
- Celis, F. (2019) “*La facultad fiscalizadora del estado en el control de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima*”. Lima. UNMSM.
- Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona-España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Carbonell, G. (2003). *El principio constitucional de igualdad*. México: Editorial FCE.
- De la Puente y Lavalle, M. (1983) *Estudios Del Contrato Privado*. T. 1. Lima Cultural Cuzco S.A.

- Eguiguren, F. J. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*, 8(15), 63-7
- Fraga, G. (2000). *Derecho administrativo*. México: Editorial Porrúa.
- García, M. (2015) *Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género*. Madrid. Universidad de educación a distancia.
- Gonzáles, E. (2018) en su tesis titulada: “*Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona*”. Lima. Universidad Mayor de San Marcos. Tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho.
- Hernández, G. A. (2011). La experiencia profesional en psicología. Recuperado el 6 de junio del 2019 de <<http://gerardoagernandezm.blogspot.pe/2011/07/la-experiencia-profesional-en.html>>
- Huerta, L. A. (2003). *El derecho a la igualdad*. Comisión Andina de Juristas. Recuperado el 6 de junio del 2018 de <<C:/User/MILTON/Downloads/7686-30153-1-PB.pdf>>
- Márquez, J. (2010) “*La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El Procedimiento de Tutela Laboral*”. Santiago. Universidad de Chile.
- Mascareñas, J. (2004) *Enciclopedia Jurídica*. Madrid. Editorial Reus.
- Mendoza, Ch. (2017) *Cómo Escribir Correctamente la Experiencia Laboral en tu Currículum*. Lima Recuperado el 12 de febrero del 2020 en <https://business.tutsplus.com/es/tutorials/resume-work-experience-section--cms-29022>

- Morán, A. (2015). Encuesta Nacional a egresados universitarios y universidades 2014. Recuperado el 6 de junio del 2018 de <https://www.inei.gob.pe/media/Menuescursivo/publicaciones_digita les/Est/Lib1298/Libro.pdf>
- Nefta, J. (2001). El trabajo humano. México: Editorial Lumen Humanites.
- Portocarrero, A. (2018) “*El requisito para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional y la vulneración al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la UNTRM, 2016-2017*”. Amazonas. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- Quiroz, C. Aguilar, O (2014). *Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la licenciatura en lengua y literatura hispánicas*. Tesis para obtener el título de licenciatura en pedagogía en la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana de México.
- Ramos, C. (2001) *Como hacer una tesis de derecho*. Lima Idemsa.
- Reyes, H. (2018) Arresto Ciudadano y Derecho Fundamentales. Lima Universidad Federico Villareal. Tesis para obtener la maestría en Derecho Constitucional.
- Tito, P. Peredo, F. Vilcabana, P (2008). *Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM*. Revista de investigación de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM, Volumen N° 11 N° 22, Lima, diciembre.
- Toyama, J. (2010). *Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral*. IUS ET VERITAS, 20(40)

Velaochaga, J. (2018) *La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión* (Tesis para optar el título de Abogado). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho.

REFERIDO A LA METODOLOGIA.

1. Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación* Quinta edición. México Editorial Mc Graw Hill.
2. Tamayo, M. (1995) *El proyecto de investigación*. Serie Aprender a Investigar. ICES, Ed. Feriva. S.A. Bogotá
3. Ramos, Carlos (2000) *Cómo hacer una tesis de Derecho y no envejecer en el intento*. Lima. Gaceta Jurídica. Primera.

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “La experiencia laboral requerida en la función pública y el principio a la igualdad en los egresados de la escuela profesional de derecho de la universidad alas peruanas de Chachapoyas en el período 2016-2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	Dimensiones	METODOLOGÍA
<p>Problema General P.G. ¿Cómo la experiencia laboral en la función pública vulnera el principio a la igualdad en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas?</p>	<p>Objetivos General Determinar como la experiencia laboral en la función pública vulnera el principio a la igualdad en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.</p>	<p>Hipótesis general. H.G. La experiencia laboral en la función pública vulnera el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.</p>	<p>X. Experiencia laboral en la función pública</p>	<p>X.1. Experiencia requerida de 1 año X.2. Criterio del conocimiento adquirido</p>	<p>El enfoque cuantitativo. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental, descriptivo correlacionar.</p>
<p>Problemas específicos. P.E.1. ¿De qué manera la exigencia de experiencia de un (01) año vulnera significativamente la igualdad de oportunidades en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas? P.E.2. ¿Cómo el</p>	<p>Objetivos secundarios. O.E.1. Demostrar de qué manera la exigencia de experiencia de un (01) año vulnera la igualdad de oportunidades en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas de Chachapoyas?</p>	<p>Hipótesis específicos H.E.1. La experiencia laboral requerida para el acceso a un puesto de trabajo en la función pública es como mínima de un (01) año vulnera significativamente la igualdad de oportunidades en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas de</p>	<p>Y. Principio a la igualdad</p>	<p>Y.1. Igualdad de oportunidades Y.2. Formación profesional universitaria</p>	<p>Encuesta. Población. 100 alumnos egresados. Muestra: Censal, todo la población: 100 alumnos egresados.</p>

<p> criterio del conocimiento adquirido incide en el desplazamiento de la formación profesional universitaria del egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Alas Peruanas de Chachapoyas? </p>	<p> O.E.2. Identificar cómo el criterio del conocimiento adquirido incide en el desplazamiento de la formación profesional universitaria del egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Alas Peruanas de Chachapoyas. </p>	<p> Chachapoyas. H.E.2. El criterio del conocimiento adquirido incide significativamente en el desplazamiento de la formación profesional universitaria del egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Alas Peruanas de Chachapoyas. </p>			
--	---	---	--	--	--

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE EXPERIENCIA LABORAL

Estimado: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre el Experiencia laboral

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación:

Si	No	Indeciso
1	1	0

Nº	Variable, Dimensiones e indicadores			
		1	2	3
	X. Experiencia laboral			
01	La Experiencia laboral requerida en la función pública vulnera principios constitucionales laborales como el principio de igualdad de oportunidades.			
	X.1. Requisito de experiencia de un año			
02	¿Los requisitos al acceso a un puesto de trabajo en la función pública vulneran principios laborales constitucionales?			
03	¿La exigencia de un año de experiencia vulnera principios laborales constitucionales?			
	X.2. Criterio del conocimiento adquirido			
04	¿La exigencia del conocimiento adquirido vulnera principios laborales constitucionales?			
05	¿La exigencia de la experiencia a través del conocimiento adquirido vulnera el acceso a un trabajo digno con igualdad de oportunidades?			

Gracias por su colaboración

ENCUESTA SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Estimado: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre el Principio de igualdad de oportunidades.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una “X” en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una “X” en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación:

i	No	Indeciso
1	1	0

Nº	Variable, Dimensiones e indicadores			
		1	2	3
	Y. Principio de igualdad			
06	¿Los requisitos al acceso a un puesto de trabajo en la función pública vulnera el principio a la igualdad a tener derecho al trabajo?			
	Y.1. El derecho fundamental al trabajo			
07	¿La exigencia del tiempo de un año de experiencia vulnera el derecho fundamental al trabajo?			
08	¿La falta de oportunidad para participar en la selección del personal, vulnera el derecho fundamental del trabajo?			
	Y.2. Formación profesional universitaria			
09	¿El desplazamiento de la formación universitaria, vulnera el derecho al trabajo de los egresados?			
10	¿Es perjudicial para el egresado que no se le permita postular a un puesto trabajo a pesar de tener formación profesional universitario?			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

1.2 Institución donde labora:

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario.

1.4 Autor del instrumento:

1.5 Título de la Investigación: “La experiencia laboral requerida en la función pública y el principio a la igualdad en los egresados de la escuela profesional de derecho de la universidad alas peruanas de Chachapoyas en el período 2016-2017”

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos																				

	trazados.																			
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																			
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: MUY BUENA, para cumplir con los objetivos de la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA.

.....

DNITeléfono.....

ANEXO 04

MATRIZ DE ELABORACION DE INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
“La experiencia laboral requerida en la función pública y el principio a la igualdad en los egresados de la escuela profesional de derecho de la universidad alas peruanas de Chachapoyas en el período 2016-2017”

OBJETIVO GENERAL	Determinar la experiencia laboral requerida en la función pública que vulnera el principio a la igualdad en los egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Alas Peruanas de Chachapoyas, en el período 2016-2017.
VARIABLE X	EXPERIENCIA LABORAL
DEFINICION CONCEPTUAL	Conocimiento o habilidad adquirida mediante la práctica de una actividad económica en cualquier rubro sin la necesidad de contar con un título profesional o una especialización
DEFINICION OPERACIONAL	Aplicación del cuestionario para medir las consecuencias e implicancia de la exigencia de la Experiencia laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCION DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
X.1. Egresados sin experiencia laboral	X.1.1. Requisitos al acceso de trabajo. X.1.2. Requisito de 1 año de experiencia.	¿Los requisitos al acceso a un puesto de trabajo en la función pública vulneran principios laborales constitucionales? ¿La exigencia de un año de experiencia vulnera principios laborales constitucionales?	Encuesta	Escala de Likert
X.2. Conocimiento adquirido de los universitarios.	X.2.1. Exigencia del conocimiento adquirido. X.2.3. Exigencia de experiencia.	¿La exigencia del conocimiento adquirido vulnera principios laborales constitucionales? ¿La exigencia de experiencia a través del conocimiento adquirido vulnera el acceso a un trabajo digno con igualdad de oportunidades?	Encuesta	Escala de Likert

MATRIZ DE ELABORACION DE INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
“La experiencia laboral requerida en la función pública y el principio a la igualdad en los egresados de la escuela profesional de derecho de la universidad alas peruanas de Chachapoyas en el período 2016-2017”

OBJETIVO GENERAL	Determinar la experiencia laboral requerida en la función pública que vulnera el principio a la igualdad en los egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Alas Peruanas de Chachapoyas, en el período 2016-2017.
VARIABLE X	Principio a la igualdad
DEFINICION CONCEPTUAL	Conocimiento o habilidad adquirida mediante la práctica de una actividad económica en cualquier rubro sin la necesidad de contar con un título profesional o una especialización
DEFINICION OPERACIONAL	Aplicación del cuestionario para medir las consecuencias e implicancia de la exigencia de la Experiencia laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCION DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
y.1. Egresados sin experiencia laboral	X.1.1. X.1.2.	¿La exigencia del tiempo de un año de experiencia vulnera el derecho fundamental al trabajo? ¿La falta de oportunidad para participar en la selección del personal, vulnera el derecho fundamental del trabajo?	Encuesta	Escala de Likert
X.2. Formación profesional universitaria	X.2.1. X.2.3.	Y.2. ¿El desplazamiento de la formación universitaria, vulnera el derecho al trabajo de los egresados? ¿Es perjudicial para el egresado que no se le permita postular a un puesto trabajo a pesar de tener formación profesional univesitaria?	Encuesta	Escala de Likert

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Propósito del Estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: “La experiencia laboral en la función pública y el principio a la igualdad en el programa de derecho de la universidad alas peruanas contexto Chachapoyas”. Este estudio tiene como finalidad: Determinar la experiencia laboral requerida en la función pública que vulnera el principio a la igualdad en el programa de Derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se procederá de la siguiente modalidad:

1. Se le evaluara con laescala de Escala de Likert, la variable: Experiencia laboral.
2. Se le evaluara con laescala de Escala de Likert, la variable: Principio de igualdad.

No existen riesgos por participar en el estudio.

Beneficios:

La información es de manera personal y confidencial.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar por participar en el estudio .Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento sobre la problemática planteada.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del participante.

Usted decide participar o no en el estudio.

CONSENTIMIENTO

Los operadores de la judicatura de Chachapoyas aceptaron voluntariamente participar en este estudio, he leído y comprendido el contenido del estudio, también entiendo que soy libre de decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

La población objeto de la presente investigación estuvo compuesta por 42 abogados y operadores judiciales de la judicatura constitucional.

Abogados	Operadores de la fiscalía de la judicatura penal
30	12

A dichos profesionales se utilizó la técnica de la encuesta, que en el caso de nuestra investigación se configuró para que sea anónima para lograr resultados reales.

Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar.

