



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La eliminación de barreras de acceso al empleo a fin de promover
fuentes de trabajo en el Perú.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTOR:

Saravia Chumbiauca, Christian Alfonso ([orcid.org/ 0000-0002-3237-1311](https://orcid.org/0000-0002-3237-1311))

ASESOR:

Mg. León Reinalt, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-4814-9512)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis adorados hijos Javier de catorce años y Franshesko de once años que desde que nacieron han sido el impulso en todo momento para la culminación exitosa de mi carrera.

A la niña de mis ojos, la mujer que nació para doblegarme, mi amada princesa que me enamora cada día mucho más a través de cada detalle de amor, mi pequeña bebecita Brunella de tan sólo tres añitos.

A la mujer, con la cual me case hace catorce años mi esposa Mariella, quién estuvo siempre a mi lado apostando por mí. La mujer que me alentó en cada tropiezo que tuve a lo largo de estos años, en el camino de la obtención del término de mis estudios, el grado de bachiller y ahora junto a mí, en cada desvelo en el estudio de mi investigación para mi tan anhela obtención de mi titulación.

A mi preciosa mascota, que me acompañó a los pies de mi cama en mis desvelos, mi gato Tom.

AGRADECIMIENTO

A Dios padre, a mi madre la virgen de Guadalupe que siempre me guían en este sendero de la vida.

A mi papá, Arturo Saravia Melo, quién a pesar de no haber vivido mucho tiempo conmigo, por distintas circunstancias de la vida, supo brindar lo mejor de él, heredándome los mejores consejos de la vida como el mejor de los amigos. *“Porque el que apuesta fuerte, gana fuerte”*

Y por último y no menos importante a la artífice del logro de mi carrera, quién siempre soñó en que sus hijos sean profesionales, mi adorada mamá, Elvira Chumbiauca Lea, mi gordita, mi maestra de vida.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio	16
3.4. Participantes	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	17
3.6. Rigor científico	18
3.7. Métodos de análisis de datos	19
3.8. Aspectos Éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	55
Anexo N° 01 - Matriz de categorización apriorística	56
Anexo N° 02 - Tabla de Guía de entrevista	57
Anexo N° 03 - Respuestas a la guía de entrevistas	59
Anexo N° 04 - Validez de Test : juicio de expertos	129
Anexo N° 02 – Informe de originalidad Turnitin	142

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.....	22
Tabla N° 2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique.....	24
Tabla N° 3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? Explique.....	26
Tabla N° 4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.....	28
Tabla N° 5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique.....	30
Tabla N° 6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique.....	32
Tabla N° 7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.....	34
Tabla N° 8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? Explique.....	36
Tabla N° 9. ¿Considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? Explique.....	38
Tabla N° 10 ... ¿Conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?.....	40
Tabla N° 11 ... ¿Considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Categorías.....	15
Figura N° 2. Subcategorías.....	16
Figura N° 3. Validadores.....	18

RESUMEN

El objeto del presente trabajo de investigación son las barreras de acceso al empleo en el Perú para estudiantes y egresados que se dan en la inserción profesional, las cuales impiden contar con un empleo.

Consecuentemente el objetivo principal consiste en determinar si existe la necesidad de eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

En cuanto a la metodología de la investigación, es de tipo básica aplicada y su diseño es de enfoque cualitativo teniendo como técnica de investigación el instrumento de la entrevista e interpretativismo. Para la obtención de los resultados finales se contó con una guía de entrevista de 11 preguntas para cada uno de los 15 abogados colaboradores.

Podemos concluir que el postulante pueda acceder a la convocatoria a través de una constancia emitida por la universidad, donde acredite que ya cumplió con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 45 de la ley universitaria 30220 y que la expedición del diploma se encuentra en trámite administrativo. Esta constancia debería ser emitida a solicitud del estudiante en un plazo de (05) días hábiles. Al ser emitido dicho diploma el trabajador deberá notificar a su empleador dentro de los diez (10) días hábiles.

Palabras claves: eliminar barreras de acceso, inserción profesional, empleo en el Perú.

ABSTRACT

The object of this research work is the barriers to access to employment in Peru for students and graduates that occur in professional insertion, which prevent having a job.

Consequently, the main objective is to determine if there is a need to eliminate barriers to access to employment in Peru.

As for the research methodology, it is of the basic applied type and its design is of a qualitative approach, having as a research technique the instrument of the interview and interpretivism. To obtain the final results, an interview guide with 11 questions was used for each of the 15 collaborating lawyers.

We can conclude that the applicant can access the call through a certificate issued by the university, where he proves that he has already met the minimum requirements established in article 45 of university law 30220 and that the issuance of the diploma is in administrative process. . This certificate should be issued at the request of the student within (05) business days. When said diploma is issued, the worker must notify his employer within ten (10) business days.

Keywords: remove access barriers, professional insertion, employment in Peru.

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación ha sido llevado a cabo en base a los hechos problemáticos y preocupantes del país, teniendo como elección la línea de investigación al derecho laboral. Siendo el artífice fundamental a desarrollarse el tema: la “Necesidad de eliminar las barreras de acceso al empleo”, en la obtención del grado de bachiller, título, maestría, doctorado y/o segunda especialidad; que se encuentra en trámite; con la premisa de haberse aprobado los requisitos mínimos constituidos en el artículo N° 45 de la Ley N° 30220.

En tal sentido las llamadas “barreras de acceso al empleo” existentes en el Perú, obstaculizan una oportuna inserción profesional, económica y experiencial; tanto en entidades públicas como privadas y a su vez no cumplen con la racionalidad, ni legalidad a favor de los jóvenes estudiantes, egresados y futuros egresados de las diversas universidades privadas, como públicas; ya que los limita en términos de tiempo en el momento de la obtención del mencionado grado que se encuentra en trámite. Consecuentemente los resultados se ven reflejados en la desigualdad, inestabilidad y nefasta reactivación económica que atraviesa el país.

En cuanto al trabajo también el Tribunal Constitucional, en su Exp. 008-2005-AI/TC, comenta lo siguiente: “(...) puede definirse como la aplicación o realización de las fuerzas humanas, en el espíritu y materia del plexo cristalino, para producir algo útil. En este contexto, significa el acto del hombre, con todas sus capacidades morales, intelectuales y físicas, encaminado a crear un buen producto, crear un servicio, etc.

Cabe recalcar que, en la actualidad, incorporarse al mundo del trabajo profesional para un egresado es sumamente tedioso y frustrante, son las barreras de acceso al empleo en el camino para alcanzar el grado de bachiller, título, maestro, doctor y/o segunda especialidad que se encuentra en trámite, las que nos dificultan ese derecho al trabajo que se nos consagra en la constitución política del Perú.

Derecho que no es accesible a todos, siendo éste la base de la realización del ser humano para una vida digna. Es ahí donde se denota la importancia de la eliminación de barreras de acceso al empleo en la obtención de dichos grados que

se encuentran en trámite; con el objetivo de oportunidades laborales en el mercado profesional competitivo.

Por todo lo antes mencionado es fundamental dar algunos alcances:

Sobre trabajar en Perú. Información sobre el capital humano. 8 de cada 10 peruanos cree que cada vez es más difícil encontrar trabajo. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/ocho-de-cada-diez-peruanos-creen-que-sera-mas-dificil-conseguir-empleo/> indica que estoy aquí. Según una encuesta reciente de Pulse Perú (datada), el 77% de los peruanos dice que será difícil encontrar trabajo este año.

Esto ha aumentado en contraste con enero, cuando solo el 59% veía el panorama laboral de esta manera. Se aprecia un cambio en los jóvenes de 18 a 2 años, donde el 76% piensa que será más difícil encontrar trabajo en los próximos meses, y en los adultos mayores de 55 años, con el 85%”.

Por otro lado, cuando hablamos de barreras de acceso a puestos de trabajo, también conocidas como barreras burocráticas. INDECOPI. En su portal, indica lo siguiente: Las barreras burocráticas son las conductas y actitudes de los órganos de la administración pública que establecen, requisitos, restricciones, prohibiciones o cargas en la realización de actividades económicas, afectando los principios y disposiciones sobre simplificación administrativa en la Ley. N° 27 o restringir la capacidad de competir en el mercado.

A lo que respecta el derecho al trabajo: Es primordial para todo ser humano, el cual es mencionado en nuestra constitución: “Artículo 23°. - El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...)”

Por tanto, para el nivel de pregrado, nos referimos a la Ley Universitaria N° 30220, que reconoce tres (03) títulos universitarios bachiller, Maestría y Doctorado, así como otros títulos universitarios Profesional y Segundo Título Profesional, entre otros (artículo 45).. Puesto que el grado de bachiller provee a los futuros profesionales una amplia gama de oportunidades, en el desarrollo académico, económico y experiencial.

Este grado promueve a los estudiantes con los conocimientos necesarios para trasladarlos a la práctica del ámbito laboral e impulsar su crecimiento, experiencia y desarrollo.

Entre sus ventajas tenemos: i) más oportunidades laborales, ii) mejora las habilidades interpersonales, iii) aprende habilidades, iv) mayor potencial de ingresos y estabilidad, v) permite seguir estudios de postgrado.

SUNEDU: En un estudio reciente sobre la práctica universitaria en Perú, revelaron que el 52,8% de los recién egresados de secundaria consiguieron un trabajo de tiempo completo de inmediato.

Otro porcentaje se retrasó, meses para conseguir su primer trabajo asalariado oficial. Asimismo, se entiende por empleo formal asalariado una actividad laboral que figura en la nómina y es remunerada con experiencia económica y laboral que propiciará más oportunidades de desarrollo de carrera en el futuro. Los bachilleres que viven en zonas de sierra y selva tardan más en encontrar trabajo asalariado formal, pues el tiempo estimado es de 5,9 meses y 5,8 meses, respectivamente. Las personas que viven en la costa tardan ,5 meses en encontrar su primer trabajo a tiempo completo y 3,6 meses para los residentes de la capital.

El estudio evaluó el tiempo total de trabajo durante los primeros 2 meses posteriores a la obtención del título de bachiller, según planillas electrónicas, aparecidas en el Ministerio del Trabajo entre 2015 y 2019, y el Registro Nacional de Diplomas y título.

Siendo este análisis desarrollado después de la obtención de su grado.

Entonces es REAL; que un egresado sin diploma no puede acceder inmediatamente a una oportunidad laboral, salarial y experiencial; siendo una realidad problemática del joven promedio. Ocasionando un funesto incremento en la estadística de desocupación en nuestro país.

(Buendía, Colás y Hernández; 1998). Muestra que es necesario definir nuestro problema tanto como sea posible para aclarar el qué y el por qué. La pregunta de investigación debe expresar una descripción, asociación o intervención.

Por tanto, la **Formulación del problema** del presente trabajo de investigación se definiría en la siguiente pregunta:

¿Existe la necesidad de eliminar las barreras de acceso al empleo público y privado a fin de promover fuentes de trabajo en el Perú?

Hernández, Fernández y Baptista (2003). Señaló que: “Cuando se plantea un problema de investigación, se debe justificar la investigación expresando su razón de ser. La mayoría de las investigaciones se realizan con un propósito, no solo por el capricho de una persona; y este objetivo debe ser lo suficientemente fuerte como para justificar su logro.

Sobre el particular, es necesario eliminar tales barreras de acceso ya que de esta manera no se generarían obstáculos, ni factores que demoren la obtención de dichos grados para una oportunidad laboral y una estabilidad económica en nuestro país.

Entonces el objetivo general de mi proyecto de estudio es: Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

Y como objetivos específicos definiremos los siguientes:

- a. Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.
- b. Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.
- c. Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Finalmente, a través de este proyecto de investigación podemos decir que sí existe la necesidad de eliminar las barreras de acceso al empleo en favor de los estudiantes y egresados, en la obtención del grado académico y/o título, o segunda especialidad que se encuentran en trámite; las cuales son requeridas en las entidades públicas como privadas como requisitos fundamentales para continuar el proceso de convocatoria laboral.

Estas barreras en muchos casos tienen una demora entre 3 a 48 meses según la estadística. Perdiendo de esta manera una oportunidad laboral y salarial. Es por ello que se concluye en lo siguiente; que el postulante al puesto de trabajo pueda

acceder a éste, con la constancia emitida por la universidad, donde se acredite que la expedición del diploma se encuentra en trámite administrativo. Esta constancia debería ser emitida a solicitud del estudiante en un plazo de (05) días hábiles. Al ser emitido dicho diploma el trabajador deberá notificar a su empleador dentro de los diez (10) días hábiles.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco de la construcción de ese estudio se acudió a antecedentes tanto nacionales como internacionales.

Nuestra constitución política peruana de 1993, en su artículo 22, establece lo siguiente respecto al derecho al trabajo. “Artículo 22.- El trabajo es una obligación y un derecho, es la base del bienestar social y un medio para el desarrollo personal.” Por su parte, la Corte Constitucional dispuso el contenido básico del derecho al trabajo en el Expediente N° 112 -2001-AA/TC : “El derecho al trabajo está reconocido por el artículo N° 22 de la Constitución. Este tribunal sostuvo que la esencia de este derecho constitucional tenía dos aspectos. Es el derecho a acceder a un puesto de trabajo, por otra parte, y por otra parte, el derecho a no ser despedido salvo por causa justificada. Aunque no interviene en la decisión de este caso, cabe señalar que, en el primer caso, el derecho al trabajo implica la adopción por parte del Estado de una política para permitir que las personas trabajen; aunque cabe señalar que la satisfacción de este aspecto del derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y capaz del Estado.

El segundo aspecto de la ley es relevante para la resolución del caso. Este es el derecho al trabajo que se entiende como una prohibición de ser despedido a menos que exista una buena razón (fund.12)

La Burocracia en el Perú: “La burocracia ata el progreso. Evítalo si puedes. "Liderazgo deliberado" (2005), Rick Warren. en donde el autor señala claramente lo que todo peruano atraviesa en estos tiempos; las entidades tanto públicas como privadas se ven sumergidas en este engorroso trámite burocrático para una obtención de diploma de bachiller, título y/o colegiatura de los estudiantes, egresados o futuros egresados. Evitando rotundamente la inserción laboral formal de cada individuo, obstaculizando el crecimiento económico del país.

Por su parte, Lydia Arbaiza, profesora de dirección estratégica de ESAN Graduate School of Business, señala: “para combatir la escala de burocracia que rodea el entorno organizacional peruano, es necesario adoptar reformas que promuevan la

simplificación y mejora continua de la regulación responsable en las entidades. Empezando por las que defienden a los ciudadanos y sus derechos (...)

Es por ello que cabe resaltar la importancia de este proyecto de investigación en donde formulamos, la necesidad de eliminar estas barreras burocráticas de acceso al empleo; y estamos en total acuerdo con la autora del párrafo en mención; pues la simplificación de estas barreras consagraría en muchos ciudadanos peruanos el derecho al trabajo que se nos es conferido en nuestra constitución política del Perú.

Las barreras burocráticas: de acuerdo con la Ley de Eliminación de Excesos de Costos, Obstáculos y Restricciones a la Inversión Privada, (2007), se define así: “Las barreras penales son actos realizados por las instituciones públicas cuando exigen, demandan e incluso cobran por la realización de dichas operaciones y finanzas de la entidad.

Quiroga, (1997), también nos da una breve definición: “son impedimentos que ilícitamente (ilegalmente) imponen las entidades (públicas o privadas) y por tanto afectan el mercado”.

Cuando hablamos de barreras burocráticas tenemos que tener presente dos tipos de ellas según nos indica La Comisión de acceso al mercado del instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, (2015).

Barreras burocráticas ilegales: son barreras provocadas por todo tipo de trámites, documentos, papeles, etc., divulgado sin el respaldo adecuado o las habilidades legales para respaldarlo.

Barreras burocráticas irrazonables: Sólo son perceptibles cuando las acciones, normas o exigencias que de ellos se derivan se oponen a los fines y principios de orden razonable, racional y proporcional.

Procedimiento administrativo: Por otra parte, en la Ley N° 27444 sobre procedimientos administrativos en su artículo 29, define procedimiento administrativo como “el conjunto de actos y procedimientos tramitados en materias,

que dan lugar a la expedición de actos administrativos que dan lugar a decisiones personales o personales”. Efecto jurídico sobre los intereses, obligaciones o derechos de los ciudadanos”.

También señala los siguientes principios de procedimientos administrativos:

- 1.1. Principio de legalidad: Nos informa de los órganos administrativos que deben actuar dentro de los límites de los derechos que tienen atribuidos, de conformidad con la Constitución, las leyes y los reglamentos, y dentro de los límites adecuados a los fines para los que han sido otorgados.
- 1.2. Principio del debido procedimiento: se entiende aquí que los ciudadanos gozan de todos los derechos y garantías inherentes a la regulación del procedimiento administrativo, incluido el derecho a alegar, a presentar y presentar pruebas ya obtener una decisión válida.
- 1.3. Principio de impulso de oficio: Las autoridades señalan que el procedimiento y flujo de ejecución o realización del acto correspondiente debe ser dirigido y facilitado formalmente a fin de aclarar y resolver las cuestiones necesarias.
- 1.4. Principio de la razonabilidad: En cuanto a los órganos administrativos, cuando fijen funciones, tipifiquen infracciones, impongan sanciones o impongan restricciones a los ciudadanos, deberán regularse dentro de las facultades que tienen asignadas y ejercerse Debe respetarse la proporcionalidad y razonabilidad entre los medios y el interés común. velar por el cumplimiento de lo necesario para el desempeño de las funciones.
- 1.5. Principio de imparcialidad: aquí los reguladores actúan sin discriminación de ningún tipo entre las empresas, otorgándoles igualdad de trato y protección procesal, ocupándose del ordenamiento jurídico y teniendo en cuenta sus intereses de interés común.
- 1.6. Principio de informalismo: se direcciona a las normas de procedimiento que deben interpretarse de tal forma que faciliten la recepción y liquidación definitiva de las reclamaciones por parte de las empresas, de modo que sus derechos e intereses no se vean

afectados por la reclamación involucrada en todos los aspectos oficialmente encargados de corregir el curso. del proceso, siempre que esta salvaguardia no perjudique los derechos de terceros ni el interés público.

- 1.7. Principio de presunción de veracidad: refiere que durante la ejecución de los procedimientos administrativos, se presumirá que los documentos y declaraciones preparados a cargo de la empresa en la forma prescrita por esta ley, deben ser consistentes con los hechos que declaran. Esta reserva te permite probar boca abajo.
- 1.8. Principio de conducta procedimental: Las autoridades señalan que es necesario orientar y facilitar formalmente el procedimiento y flujo de ejecución o realización de los actos pertinentes a fin de aclarar y resolver las cuestiones necesarias.
- 1.9. Principio de celeridad: Los actores procesales deben dar el mayor impulso posible al proceso y evitar actuaciones procesales que impidan el desarrollo del proceso, o simplemente representen los actos procesales para llegar a una decisión en un plazo razonable. camino. sin comprometer la eficiencia del proceso. Si la autoridad competente sigue el debido proceso o viola la ley.
- 1.10. Principio de eficacia. El sujeto de un procedimiento administrativo tiene el deber de priorizar la consecución de los fines del acto procesal por encima del procedimiento, y su ejecución no afecta su eficacia, no determina aspectos materiales de la decisión final y compromete la seguridad. Los ciudadanos no deben llegar a un estado en el que no puedan defenderse. En todos los casos en que aplica este principio, la priorización de procesos no obligatorios ayuda a acomodar el marco legal aplicable y asegura el interés público que se busca lograr con su aplicación.
- 1.11. Principio de verdad material: Es concebible que en el curso del procedimiento la autoridad administrativa deba verificar todos los hechos en los que se ha basado la autoridad administrativa para aplicar todos los medios de prueba necesarios según lo permitido por

la ley; incluso si no son recomendados por la empresa o han acordado distribuir con ella.

Expansión (2020), revista digital de México, en su artículo del 10 de noviembre de 2020, señala que: "La falta de cursos que complementen la experiencia, el aprendizaje de idiomas y la investigación, según este estudio, hace que el 79% de los jóvenes mexicanos de las generaciones Millennial y Centennial tengan problemas para ingresar al mercado laboral. El 58% de los jóvenes encuestados cree que la inexperiencia es un factor importante que dificulta su participación en el entorno laboral. "

Como se resalta en la información vertida; es por la falta de experiencia, que el joven promedio no puede insertarse en el ámbito laboral formal. Siendo determinante el diploma de grado de bachiller, título o colegiatura. Perdiendo esa oportunidad laboral que tanto anhela, negándosele la experiencia y crecimiento laboral, siendo éste un obstáculo.

INDECOPI (2021) dijo en comunicado de prensa del 2 de febrero de 2021: Este resultado fue posible gracias al trabajo de la Comisión de Eliminación de Obstáculos Burocráticos, la Secretaría Técnica Regional de Eliminación de Obstáculos Burocráticos y las Direcciones Regionales competentes en la materia. Como se menciona en el comunicado de prensa, se ha logrado eliminar en diferentes materias muchas trabas que afectan a los ciudadanos en cuanto al procedimiento para la obtención de títulos de licenciatura, títulos profesionales y colegiaturas en profesiones profesionales.

Como resultado de las encuestas de CEB, esto ha reducido la tasa de desempleo en el país y ha estabilizado la economía en ciertas áreas. Así se dio cuenta de la fuente de trabajo para los peruanos.

INDECOPI (diciembre 2020) en el Boletín bienal titulado: "Quitando barreras burocráticas"; en el preámbulo afirma que: "Las barreras penales no crean necesariamente un impacto negativo en la sociedad, porque, en principio, comprometen el ejercicio de la iniciativa liberal y la libertad de empresa acorde a los demás derechos e intereses de la comunidad, cuya tutela y la protección son

administrados por las agencias de la administración pública, sin embargo, cuando tales barreras burocráticas son ilegales o irrazonables, se convierten en costos adicionales innecesarios para los actores económicos, ya que limitan la competitividad y restringen la competencia, dañando así el sistema económico y, en última instancia, los consumidores no se benefician de una eficiente asignación de recursos, creando un mercado competitivo y competitivo

Como se indica en el párrafo anterior en la mayoría de los casos estas barreras burocráticas, que se nos es impuesta en diversas universidades; no sólo son carentes de razonabilidad para la obtención del diploma sino a la vez generan un perjuicio económico al estudiante y/o egresado.

Actualmente, en nuestro país, existe el Comité para la Eliminación de Barreras Burocráticas (CEB) INDECOPI; responsable de conocer las principales conductas, direcciones y acciones de los organismos reguladores que establecen requisitos, requisitos, restricciones, cargas y prohibiciones que afectan el acceso o permanencia de los agentes económicos en el mercado, para determinar su legitimidad y racionalidad. Asimismo, este organismo es responsable de implementar el control sobre el cumplimiento por parte de las entidades públicas de las normas y principios de simplificación administrativa y de identificar los impuestos urbanísticos que impiden la libre circulación de personas, bienes y mercancías en el territorio nacional.

En el Documento Ordinario Refundido de la Ley 27444 Ley de Procedimiento Administrativo en TITULO II Procedimientos Administrativos CAPITULO I Disposiciones Generales; Expresar lo siguiente:

Artículo 48.- Documentación prohibida de solicitar

48.1 Para iniciar, continuar o completar cualquier procedimiento conjunto o especial, la empresa tiene prohibido exigir a la que proporcione la siguiente información o documentos que contengan:

48.1.1 Debe ser de propiedad de la entidad requirente porque se produce o posee como resultado de la realización de los asuntos públicos determinados por la ley, o

porque es de propiedad o por un procedimiento realizado previamente por una agencia gubernamental en una de sus subordinadas. hacerse Supervisado por ellos en los últimos 5 años, siempre que las fechas no hayan cambiado. Para acreditarlo, basta con que la empresa aporte copia del lugar donde se registró la presentación, con el sello oficial del organismo que presenta y la fecha.

48.1.2 Aquella que haya sido expedida por la misma entidad o por otras entidades públicas del sector, en cuyo caso corresponde a la propia entidad recabarla directamente.

48.1.3 Presentación de más de dos ejemplares de un mismo documento ante la entidad, salvo que sea necesario notificar a otros tantos interesados.

48.1.4 Foto personal.

48.1.5 Documentos de identidad personal distintos al Documento Nacional de Identidad. Asimismo, solo se exigirá para los ciudadanos extranjeros carné de extranjería o pasaporte según corresponda.

48.1.6 Recabar sellos de la propia entidad, que deben ser acopiados por la autoridad a cargo del expediente.

48.1.7 Documentos o copias nuevas, cuando sean presentadas otras, no obstante haber sido producidos para otra finalidad, salvo que sean ilegibles.

Todas las documentaciones antes mencionadas deberían ser respetadas en cuanto a la prohibición de ser solicitadas por las distintas universidades; para que de esta manera sea mucho más rápida la tramitación de la obtención del grado del futuro egresado y/o egresado.

En cuanto a los grados y títulos se refiere, el grado de bachiller es el principal requisitos para postularse a una variedad de ocupaciones que ofrecen instituciones públicas y privadas, por lo que es importante que los egresados lo obtengan en el menor tiempo posible, ya que de no obtenerlo Conduce a una desventaja competitiva, al aumento del subempleo, a la falta de confianza y autoestima de los jóvenes egresados y a la imposibilidad de obtener ascensos de cualquier tipo en el lugar de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Para Murillo (2008), la investigación aplicada se puede comprender de la siguiente manera “investigación práctica o experimental”, sus características están orientadas a la aplicación o aprovechamiento de los conocimientos adquiridos, mientras que otras se adquieren después de la práctica y se organizan a partir de la investigación real.

El tipo de investigación del presente proyecto es aplicada, pues está orientada a buscar una solución a la problemática establecida en este proyecto; es necesario formular un marco teórico, pues en este estará establecido el problema a través de teorías. Teniendo que hacer un trabajo de campo virtual, teniendo como técnica de investigación el instrumento de la entrevista e interpretativismo, para la obtención de los resultados finales.

3.1.2 Diseño de la investigación

De acuerdo a las necesidades del investigador el diseño de esta investigación es de enfoque cualitativo; que a lo largo del tiempo ha procurado observar, analizar y describir el contexto social. Concertando un análisis profundo y reflexivo de la realidad problemática estudiada.

El enfoque cualitativo presentado por Juan Manuel Parra (2013) implica “recolectar datos sin medición digital para investigar o refinar una pregunta de investigación en el proceso de interpretación”, mientras que los métodos cuantitativos “Utilizan la recopilación de datos para formar hipótesis basadas en mediciones numéricas. Estadística para identificar patrones de comportamiento y análisis de prueba para probar teorías”.

A diferencia de los estudios cuantitativos, en la investigación cualitativa las preguntas e hipótesis de investigación no necesariamente son precedidas por la investigación, puede desarrollarse antes, durante o después del proceso de recolección y análisis. La investigación cualitativa a menudo requiere volver a los

pasos anteriores, lo que permite volver a determinar el tipo de muestra, la cantidad y la forma de tratamiento.

Pues en el proceso de este proyecto de investigación, he buscado a través de la sensibilización del tema relacionarme con el entorno. Dando a conocer la necesidad de la eliminación de las barreras de acceso al empleo a fin de promover fuentes de trabajo para el peruano. El diseño de este estudio es una descripción precisa de lo que se está estudiando.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

3.2.1 Categorías

Bastis Consultores (03 Ene 2020), Metodología. En su blog titulado "Cómo Categorizar la Información en las Encuestas". "El proceso de clasificación de la información a través de la triangulación ayuda a validar la información obtenida en ciertos tipos de investigación metodológica cualitativa".

Por lo tanto, como investigador, debe utilizar todos los medios posibles de recopilación de datos técnicos para fomentar su proyecto de investigación. Porque de esta manera puedes abordar el problema o fenómeno que quieres desarrollar.

3.2.2 Subcategorías

Bastis Consultores (3 de enero de 2020), Metodología. En su blog que tiene como título "cómo categorizar la información en una encuesta". Dice lo siguiente: "Es un elemento de un tipo. Sirve para cavar a su alrededor. Esto permite desarrollar algunos detalles más específicos relacionados directamente con este tema"(...) (...) " Para la categoría de concepto de evaluación, esto incluirá conceptos teóricos y significado práctico como subcategorías.

La categoría denominada Procedimientos de evaluación puede tener Herramientas de evaluación utilizadas y Frecuencia de eventos de evaluación como subcategorías. El papel de la evaluación es una categoría que puede dar lugar a subcategorías como papel en el sistema universitario y papel en el aula. Criterios de evaluación académica es una categoría que puede contener tanto criterios de corrección como criterios de competencia entre sus subcategorías.

Estas categorías de las cuales habla el autor antes mencionado, serán divididas en subcategorías, el cual estará basado en el marco teórico desarrollado.

3.2.3 Matriz de categorización

Respecto a lo desarrollado en este estudio, se consideran categorías a priori las siguientes

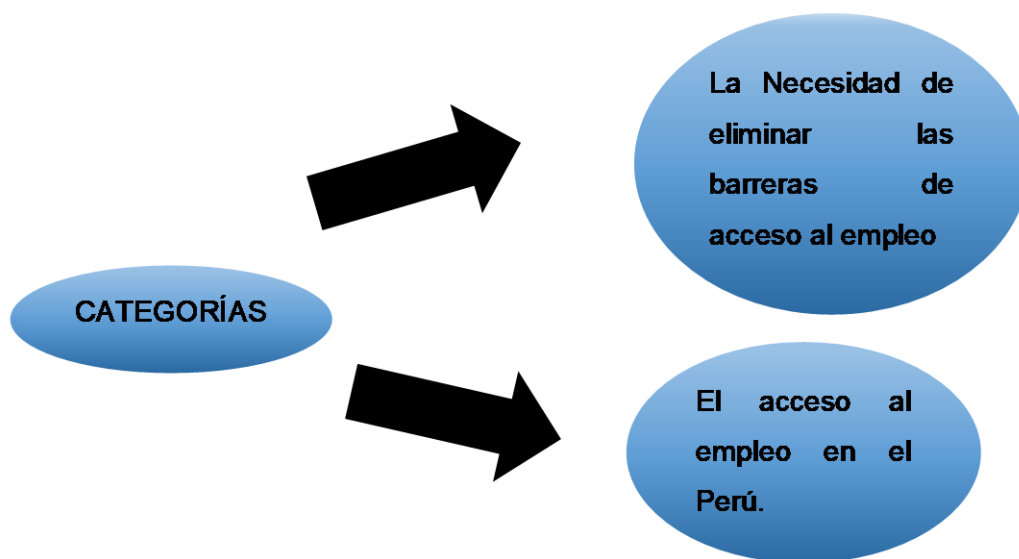


Figura N° 01 - Elaborado por el investigador

Siendo la Categoría N° 1: La necesidad de eliminar las barreras; como parte del objetivo fundamental del presente proyecto de investigación en concordancia con el marco teórico. Como categoría N° 2: El acceso al empleo en el Perú, como parte también esencial existente en la realidad problemática que vivimos

Para el desarrollo de las subcategorías apriorísticas tendremos en cuenta las siguientes:

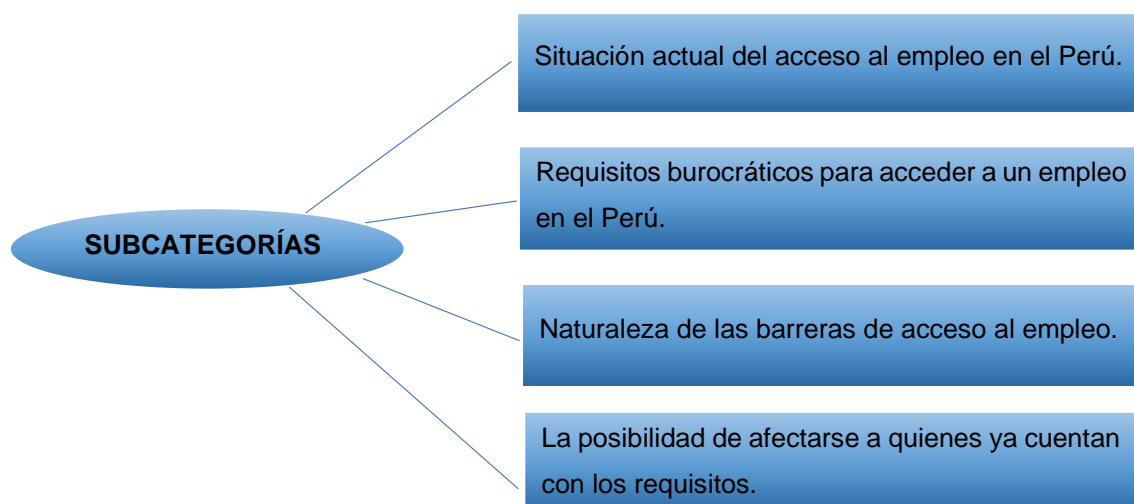


Figura N° 02 - Elaborado por el investigador

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudios que, de esta investigación, es la hermosa ciudad de Huacho, provincia de Huaura, perteneciente a la Región de Lima Provincias; el distrito de Huacho es generalmente conocido como la ciudad de la "Hospitalidad". La investigación desarrollada a lo largo de estos meses tuvo a distinguidos colaboradores de la ciudad todos ellos abogados reconocidos.

La Revista de Ingeniería e Investigación N° 44 (diciembre de 1999). En el artículo sobre la metodología de escenarios para estudios futuros expresó lo siguiente: el escenario de investigación tiene tres objetivos básicos: i) Detectar y relacionar las principales variables que caracterizan el sistema estudiado a través de un análisis explicativo global. ii) Identificar, a partir de variables clave, los actores subyacentes y los medios que utilizan para llevar a cabo sus proyectos. iii) Describir, en forma de escenario, la posible evolución del sistema estudiado a partir de la observación y análisis de las variables clave y del comportamiento de los actores, en relación con un conjunto de hipótesis.

Los cuales deben ser desarrollados firmemente en cada proyecto de investigación; generando el desarrollo de distintas variables.

3.4 . Participantes

El presente proyecto de investigación contará como participantes a 15 abogados muchos de ellos los mejores y renombrados laboristas de la ciudad, así como también.

Según el Journal of Engineering and Research No. (diciembre de 1999). En su artículo sobre metodología de escenarios para estudios futuros; los participantes o los llamados actores son: todas las personas que pueden influir significativamente en el sistema al tomar decisiones o implementar proyectos. Son gerentes de desarrollo y pueden clasificarse en cuatro grupos principales: i) Energía: agencias gubernamentales ii) Manufactura: sector industrial. iii) Conocimiento: entidades generadoras de conocimiento, universidades, etc. iv) Comunidad: los beneficiarios del producto o servicio.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de estudio que se desarrollará en este proyecto de investigación es el instrumento de recolección de datos “la entrevista” ; que me permitirá interactuar con muchos profesionales de manera directa, teniendo muchas ventajas para el desenvolvimiento de este proyecto de investigación.

Según Manuel Galán Amador (2009) en su blog titulado “Entrevista de Investigación”, una entrevista es una comunicación interpersonal que se establece entre el investigador y el sujeto de investigación para obtener respuestas a las preguntas planteadas sobre el problema propuesto. Este método se considera más eficaz que el cuestionario, ya que permite recoger información más completa. Gracias a ella, el investigador puede explicar el propósito del estudio y precisar la información necesaria; Si hay una mala interpretación de la pregunta, esto ayudará a aclararla, asegurando una mejor respuesta.

Siendo la entrevista una comunicación interpersonal establecida, que me permitirá explicar el propósito de este proyecto de investigación. La guía de entrevista; que será desarrollada por 15 participantes (abogados laboristas entre otros), constará de 11 preguntas acorde a los tres objetivos específico que he planteado durante el desenvolvimiento del proyecto.

3.6 Procedimiento

El procedimiento para este proyecto de investigación con enfoque cualitativo; será tanto presencial tradicional como virtual alternativos; esto debido que aún vivimos en época de confinamiento y con medidas de distanciamiento social. Dado que nuestro país se encuentra en la cuarta ola del COVID-19. Pues es un tipo de investigación viable y segura, de manera que necesitamos hacer frente a este proyecto de investigación utilizando las herramientas cibernéticas disponibles para estas épocas; como las aplicaciones de videoconferencias como lo son: ZOOM, GOOGLE MEET, WHATSAPP, correo electrónico.

Estos aplicativos se utilizarán a medida de la disponibilidad de cada uno de los entrevistados. Permitiendo recopilar los datos textuales a través de la observación, conversación o análisis documental. Respetando cada dato de la entrevista para luego ser analizados.

3.7 Rigor científico

La precisión científica de este proyecto de estudio cualitativo se basa en la calidad y el contenido científico relevante que pueda tener; asegurar que el trabajo desarrollado se mantenga dentro de un marco científico, desde el acercamiento inicial al objeto de investigación, hasta el análisis y presentación de los resultados. Este proyecto de investigación se somete a tres validadores, de los cuales 2 de ellos son Magíster reconocidos de la Universidad César Vallejo y el tercero también es Magíster perteneciente a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.



Figura N° 03 - Elaborado por el investigador

Por su parte Maxwell (1992) al hablar de la validez de una investigación expresó esto: que “La credibilidad y la confiabilidad son estándares de precisión científica que son independientes de los modelos, guían la investigación porque el objetivo principal de toda investigación es encontrar resultados razonables(..)y fiable ”

Babbie E. en Manual práctico de investigación social (1995) dice: La eficacia tiene una pequeña parte. - a) criterio o validez predictiva; B. La relevancia de la prueba debe reflejar la probabilidad de aprobación del estudiante. O bien, la validez de la prueba de la licencia de conducir debe predecir el éxito de conducción de un estudiante. b) la validez constructivista se refiere al hecho de que la prueba debe proporcionar evidencia relevante para el tema o pregunta que se investiga, c) la validez sustantiva, matemática. Además de la suma, la resta, la multiplicación y la división también son posibles.

3.8 Métodos de análisis de datos

Este método de análisis de datos no numéricos, es un proceso sistematizado que busca describir, identificar y conocer las respuestas a las interrogantes que nos lleva el proyecto de investigación. Por tanto, es un método deductivo, en donde las conclusiones que se extraerán de las entrevistas; tendrán el objetivo de ser codificadas y con estas respuestas se generará un esquema el cual nos llevará a responder los objetivos de esta investigación. Cada una de estas entrevistas serán transcritas y aportarán al conocimiento.

3.9 Aspectos éticos

La ética se entiende como “una rama de la filosofía que se considera como un conocimiento racional, convirtiéndose así en una herramienta para el estudio ilustrado y objetivo de los valores morales” (Osorio, 2000)

El presente proyecto de investigación está orientado a resolver diversas interrogantes en los distinguidos entrevistados.

Siendo respetuoso de los requerimientos establecidos por nuestra alma mater la Universidad César Vallejo; para el desarrollo de este tipo de investigación, nos

especifica cumplir con algunos aspectos éticos normativos institucionales. Que, ayudan a mantener un comportamiento ético y sobre todo respetar aquellas personas que con anterioridad han abordado algunos temas de proyectos de investigaciones actuales.

El modelo especificado por la universidad como guía para el investigador son las normas APA (American Psychological Association, 2010); este estilo ayudará a tener una mejor referenciación y citación, estableciendo distintos formatos para cada citación.

El SOFTWARE requerido para este tipo de investigación, como una herramienta antiplagio y / detección de coincidencia es el Turnitin; donde el docente en este caso el Magister León, revisará los trabajos de investigación y podrá detectar en caso hubiese citas incorrectas y/o posibles plagios. El programa tendrá la facilidad como se nos indicó, ser comparado con una amplia base de datos de recursos y mostrará resultados en cuanto a porcentajes de coincidencia.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

El análisis de los resultados debe ser realizado por el investigador con el fin de interpretar los resultados. Esto se hace en relación con la pregunta de investigación planteada y los objetivos propuestos. Bernal (2006).

El instrumento de investigación de recolección de datos que utilicé en mi tesis fue LA ENTREVISTA; la cual estuvo compuesta por 11 interrogantes relacionadas tanto al objetivo general como a los objetivos específicos. Por cada interrogante se desarrolló una tabla, que estuvo plasmada de 15 respuestas y su respectivo análisis de interpretación.

Tabla N°01

OBJETIVO GENERAL:	Determinar si existe la necesidad de eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.
OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:	Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.
P1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.	
E1. SGC. Sí, restricciones o restricciones que existen para permitir que todos los ciudadanos participen en grupos de trabajo domésticos e incluyen varios factores como capacidades individuales y factores externos. No importa si estas circunstancias están relacionadas con el estatus socioeconómico, los países de tránsito o los intereses económicos.	
E2.GME. Si, son factores o requisitos que limitan el acceso a mercado laboral formal.	
E3.ERG. La barrera de acceso al empleo, son las limitaciones o trabas en los requisitos, procedimientos y/o trámites para la obtención de un empleo.	
E4.CMC. Si, en mi condición de asesor legal de Sánchez Carrión, hemos visto y revisado el tema de las barreras burocraticas, logrando que esta se suprima 45 requisitos motivo por el cual, incluso hemos sido reconocidos por INDECOPI.	
E5. JCR. Entiendo que son exigencias o requisitos prescindibles que no son necesarios para tener un empleo.	
E6.PZV. Son barreras burocráticas o de mercado que los empresarios pueden implementar para asegurar la calidad de sus trabajadores. En el caso de las personas físicas, su discrecionalidad se basa en su libertad de contratación, y en el caso de las empresas públicas, en si están obligadas a cumplir con los requisitos de desempeño del título, salvo para el ejercicio de funciones profesionales.	
E7. DMF. Experiencia en el cargo que se pretenda obtener.	
E8. CGB. Se aprecia diferentes comportamientos en el acceso al empleo en el sector público respecto al sector privado. En el sector público las barreras son más notorias con requisitos a veces innecesarios y direccionados.	
E9.CAS. No tengo una definición en todo caso mi concepto sería todo aquello que obstaculice irrazonablemente el acceso a la obtención de un título u otro documento requerido por una persona.	
E10. FRCH. Si, sé que son aquellas que menguan el proceso de inserción laboral.	
E11. YVCH. Podemos considerar como aquel mecanismo que impide o dificulta para conseguir un empleo.	
E12. BGM Creemos que estas son las limitaciones que enfrentan los postulantes que les impiden obtener el puntaje adecuado debido a la sobre calificación de los requisitos.	

E13.SDM. Constituyen aquellas situaciones fácticas que impiden el acceso al empleo; situaciones que responden a escenarios internos y externos del contexto social.

E14.CGO. Puedo asumir que estas barreras son obstáculos en cuanto a la adquisición de un empleo de refiere.

E15. HCD. Estas barreras de acceso serían los requisitos muchas veces infundados para la postulación aun empleo.

INTERPRETACIÓN: se puede apreciar que la mayoría de mis entrevistados, profesionales de la carrera de derecho sí tienen conocimiento sobre la definición de “Las barreras de acceso al empleo”. Llegando a la conclusión que son: las limitaciones, requisitos y /o barreras que generan un gran obstáculo en el ser humano para la inserción laboral tanto en el sector privado como público.

<p>P210. Considera que está justificada que postulan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explicite de grado, al momento de la postulación?</p>
<p>E1. SGC. No sé porque me da a entender que el texto de la convocatoria de postulación es un presupuesto de trabajo que el deligiano a cargo de dicho puesto tiene que cumplir para el trabajo. muchos estudiantes universitarios buscan el grado para que les permita acceder al puesto de trabajo a postular.</p>
<p>E2. GME. Para que estos trabajos especializados se pudiesen postular a un puesto de trabajo especializado se debería exigir el grado de la especialización para que se pueda acceder al puesto de trabajo a postular.</p>
<p>E3. ERG. Si se quisiera que se pudiese acceder a los trabajos que requieren experiencia suficiente para un puesto de trabajo no pueden acceder al mismo debido a que por demora de la Universidad no se les permite acceder al mismo.</p>
<p>E4. OMC. Considero que no existe ninguna justificación para mantener barreras burocráticas que impidan que se pueda acceder al mismo.</p>
<p>E5. JCB. No sé porque me da a entender que el texto de la convocatoria de postulación es un presupuesto de trabajo que el deligiano a cargo de dicho puesto tiene que cumplir para el trabajo. muchos estudiantes universitarios buscan el grado para que les permita acceder al puesto de trabajo a postular.</p>
<p>E6. PZV. Se justifica la que no tener un mínimo de calidad en las personas que trabajen y se lo se debe de tener.</p>
<p>E7. DMF. No puede justificarse las barreras cuando el procedimiento al final queda en solo letras y acciones en la entidad sin efecto en los postulantes.</p>
<p>E8. CGB. Se justifica para los cargos de confianza o de dirección, es decir los más competentes, es decir los que tienen la experiencia necesaria para el puesto de trabajo.</p>
<p>E9. CAS. Se justifica en la medida de que se tiene que evaluar la preparación académica o técnica, pero no se debe de tener un sistema laboral que los reclute.</p>
<p>E10. FRCH. No, ya que vulnera el derecho al trabajo.</p>
<p>E11. YVCH. Si, son barreras innecesarias, ya que actualmente contamos con registro de expedientes y trámites digitalizados que alguna información puede ser corroborada.</p>
<p>E12. BGM. No.</p>
<p>E13. SDM. Si muchos; siendo un aproximado de, por cada 10, 7 no cuentan con los grados requeridos.</p>
<p>E14. HCD. No sé porque me da a entender que el texto de la convocatoria de postulación es un presupuesto de trabajo que el deligiano a cargo de dicho puesto tiene que cumplir para el trabajo.</p>
<p>E15. HCD. No sé porque me da a entender que el texto de la convocatoria de postulación es un presupuesto de trabajo que el deligiano a cargo de dicho puesto tiene que cumplir para el trabajo.</p>

INTERPRETACIÓN: En esta interrogante un 50% de los entrevistados estuvo a favor, SÍ justifican las barreras de acceso que se dan en el momento de la postulación en los trabajos, tanto del sector privado como público; argumentando que se debe de acreditar la especialización, la evaluación académica de cada postulante todo esto sumado a que no debe de existir la burocracia. El otro 50% estuvo en contra, NO justifican las barreras de acceso; ya que vulneran, coliciona el derecho al trabajo de todo ciudadano.

Tabla N°3

P3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? Explique.

E1. SGC. Considero que si el trabajo a realizar puede no ser elegible y considere los requisitos en su caso particular. Por ejemplo, si quedan pocos meses para completar y la demora se debe a problemas de procesamiento, esto es aún más probable si los diversos organismos públicos lo tienen en cuenta.

E2.GME. Si, ya que, si las partes laborales accedan a ello, solo sería una regulación de documentación de acuerdo a las cláusulas del contrato exigidas por el empleador.

E3.ERG. Sí, se podría superar, toda vez que algunos grados de los postulantes están prontos a expedirse y solo faltan los trámites o las formalidades, pero el derecho ya está adquirido.

E4.CMC. En el derecho existe el principio de veracidad, como contraparte existe también el principio de fiscalización posterior con lo que se tiene al amparo legal para proceder de la manera señalada.

E5. JCR. Sí, se podría superar siendo pertinente, la presentación física del grado.

E6.PZV. Pienso que se puede mencionar que se está en proceso de presentación y se acredite. Asimismo, es discrecionalidad de la empresa o entidad solicitar un mínimo o máximo de tiempo para el cumplimiento del grado. Por el ejemplo en algunas entidades se brinda el tiempo de 06 meses, pero el trabajador ya tiene potestades de personal o trabajador profesional.

E7. DMF. La excepción es el examen en la práctica.

E8. CGB. Hay muchos jóvenes egresados de institutos y/o universidades que han concluido sus estudios profesionales, pero por la ineficiencia administrativas y trabas burocraticas están impedidos de postular a puestos o cargos públicos por no contar con el grado en forma física al postular.

E9.CAS. Claro con una declaración jurada, sujeto a evaluación posterior.

E10. FRCH. Sí, ya que solo estaría a la espera de que concluya el trámite administrativo.

E11. YVCH. Sí, si el grado ya ha sido sustentado y es cuestión de obtener el título (documento), éste fácilmente podría subsanarse, bastando una declaración jurada con firma legalizada.

E12. BGM. No, ya que cuando uno postula a un puesto laboral, lee los requisitos necesarios para cada puesto, como el de bachiller y/o titulado, por lo tanto, uno postula a sabiendas.

E13.SDM. Considero que la competitividad genera mayor número de profesionales capacitados que se esfuerzan por la solidez del crecimiento profesional en una constante capacitación de las aptitudes académicas y funcionales.

E14.CGO. Creo que si se podría considerar, ya que sólo es cuestión de trámite el obtener el grado.

E15. HCD. Sí cabría tal condición de luego de presentada la documentación requerida.

INTERPRETACIÓN: catorce de los entrevistados, en otras palabras, la mayoría, coincidieron en que sí se podría superar el no contar con un grado al momento de postular a un empleo con la condición de presentarlo posteriormente; puesto que se tendría necesariamente que subsanar este requisito inmediatamente se culmine el trámite administrativo. Sólo uno de los entrevistados negó el poder postular aun empleo sin el grado ya obtenido.

Tabla N°04

P4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.
E1. SGC. Si existe una declaración jurada suscrita inicialmente se debería ejecutar el apercibimiento que en dicha declaración se haya consignado, el que puede ser el apartamiento laboral del trabajador o el inicio de las acciones legales correspondientes, teniendo en cuenta que existe un incumplimiento.
E2.GME. Va a depender mucho de lo que indiquen las cláusulas de contrataciones señaladas por el empleador.
E3.ERG. Sí pasado el tiempo pertinente y el postulante gane la plaza, se debe verificar si la obtención del grado está dilatando por el postulante o por la entidad educativa, de ser el caso la última, el postulante seguirá trabajando.
E4.CMC. Aquí debemos de entender, dos situaciones material y formal. Material: que es cuando se ha cumplido los requisitos para obtener el grado académico y el formal; que es la que se tiene cuando después de largo proceso administrativo, se obtiene el diploma del grado académico.
E5. JCR. Perdería el empleo salvo que le concedan plazo adicional para su presentación.
E6.PZV. Ello dependerá de cada empresa; en algunos casos puede ser causal de despido y en caso de las entidades públicas hasta se puede realizar una denuncia dependiendo de cómo se haya brindado la información y de la existencia de mala fe en el trabajador.
E7. DMF. Se debe de regir a los requisitos.
E8. CGB. En el sector privado no existiría problema, si al postulante a demostrado capacidad para el puesto que postula. En el sector público sí es necesarios que se dicten disposiciones legales que protejan al postulante ganador de un concurso con sanciones al ente administrativo que incumple con el acto administrativo dentro del plazo legal (30 días).
E9.CAS. Debería anularse la buena pro o el visto bueno o su designación en el cargo que postulo, sin perjuicio de las consecuencias penales.
E10. FRCH. Va depender de como estén establecidas las bases y los plazos para la presentación del grado.
E11. YVCH. Debería ser sancionado administrativamente, talvez inhabilitación por presentar falsa declaración y de considerarse necesario penalmente.
E12. BGM. La que se ve y conoce es que, si ocurriera tal hecho, el postulante ganador de la plaza, queda descalificado, por no poder probar y/o sustentar lo aducido, dando oportunidad al postulante que quedó en segundo lugar.
E13.SDM. La denuncia correspondiente, junto a la sanción administrativa, puesto que la lealtad debería ser un principio básico de los profesionales, cuya presencia se debería registrar desde el inicio del vínculo

laboral; siendo además que, dicha situación perjudica a quienes si cuentan con el grado y no fueron admitidos en primera instancia.

E14.CGO. Debería de seguir el trámite pactado dependientemente de la empresa con la que se haya acordado los tiempos establecidos dentro de lo estipulado en el momento de la postulación.

E15. HCD. Tanto en el sector privado como en el sector público debería ser eliminado de la postulación automáticamente por incumplimiento.

INTERPRETACIÓN: en esta interrogante en específico hay una enorme división entre los entrevistados; un porcentaje asumen que dependería del empleador, otro porcentaje se direccionan en tanto a los requisitos establecidos, otro porcentaje estaría de acuerdo a que perdiera el empleo a causa del incumplimiento de la presentación del grado por cualquier que sean las circunstancias.

Tabla N° 5

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:	Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.
P5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique	
E1. SGC. Si los requisitos son menores a los inicialmente solicitados, es directamente proporcional que las barreras de acceso al empleo disminuyan, pero ello no siempre quiere decir que la calidad profesional de los trabajadores siga siendo óptima.	
E2.GME. Si, siempre que éstas no incentiven a que la productividad de la empresa se vea disminuida.	
E3.ERG. Sí, será conveniente para poder facilitar la obtención del empleo.	
E4.CMC. Como ya lo he mencionado, es importante que las entidades por iniciativa institucional propia, surpiman requisitos que a todas luces resulten innecesarios, requisitos que se constituyen como barreras burocráticas.	
E5. JCR. Sí, porque las exigencias o requisitos deben darse de acuerdo al perfil que requiere el puesto de trabajo.	
E6.PZV. Se puede brindar la oportunidad a personas que ya han iniciado un trámite y cuyo resultado será una aprobación automática, como es el caso de la colegiatura, por ejemplo. Sin embargo, si se debería promover la consecución de un título para ocupar cargos laborales en el Estado. En el caso, de las empresas, son ellas quienes asumen un riesgo y asumo que optarán por el más calificado en termino de aptitud y de consecución de grados.	
E7. DMF. No se trata de que sean menos, sino que sean lo que se necesitan indispensablemente al cargo.	
E8. CGB. Las capacidades se demuestran en el Desarrollo del trabajo o función. La misma persona se califica en su trabajo. Sin eliminar las barreras, éstas deben ser menos rígidas, salvo para los altos cargos de función público.	
E9.CAS. Pienso que se deberían reducir, a fin de agilizar la contratación o nombramientos de los trabajadores.	
E10. FRCH. Si, es muy importante a fin de promover más fuentes de trabajo.	
E11. YVCH. Podría considerarse que sí, aunque debemos tener presente que muchas veces los requisitos específicos y exigentes son porque los plazos están claramente dirigidos.	
E12. BGM. Sí, sería conveniente ya que, se solicitaría lo necesario y útil para cada puesto laboral, sin entrar en una burocracia laboral.	

E13.SDM. Los requisitos deberían ser los necesarios para garantizar la contratación de un servidor, funcionario, obrero, o cualquier calidad de trabajador que cuente con las respectivas aptitudes para desempeñar el cargo puesto a contratación.

E14.CGO. De todas maneras, considero que sería conveniente la eliminación de estas barreras de acceso; ya que seguirían siendo un impedimento las futuras postulaciones a un empleo.

E15. HCD. Siendo menos los requisitos se crearía más trabajos para más peruanos, ayudando de una u otra manera a la economía del país.

INTERPRETACIÓN: en su mayoría los destacados profesionales, concordaron en que, si aún se dieran menos los requisitos exigidos para postular a un empleo, deberían de todas formas eliminarse dichas las barreras de acceso que impiden la inserción laboral generando fuente de trabajo en el Perú.

Tabla N° 6

P6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique
E1. SGC. Si convendría dependiendo del trabajo que se realice debido a que para muchos rubros labores no son necesarios los grados profesionales, lo que haría que las entidades o empresas consigan personal urgente o modal (por temporadas) según sus requerimientos.
E2.GME. Si podría convenir siempre que la legislación priorice la experiencia laboral para acceder a un puesto de trabajo.
E3.ERG. Si la que falta es el formalismo del título o documento, pero el derecho del grado ya está adquirido, el postulante reúne toda la capacidad y el sistema laboral no se perjudica, tiene un trabajador capaz.
E4.CMC. En este punto debemos de referirnos nuevamente a lo que ya hemos señalado anteriormente, es decir, al grado material, formal de la obtención del grado académico.
E5. JCR. No convendría, en el caso que el perfil del empleo requiera el grado, en cuyo caso se podría reclutar empleados que tengan el grado y que mediante un plazo de gracia adicional puedan adjuntar el documento físico del grado.
E6.PZV. Al Sistema laboral si, pero se estaría desincentivado a la consecución de grados.
E7. DMF. Los cargos según sean deben tener el grado, si así lo amerita, aunque no basta en ciertos cargos solo el grado, sino la experiencia.
E8. CGB. Claro que sí. Por un lado, se tendría una visión más exacta de ese mercado laboral. Además, saber porque razón o razones no cuentan con el grado que lo exigen.
E9.CAS. Al sistema laboral no necesariamente, sino al servicio que prestan los empleados públicos.
E10. FRCH. Si, siempre y cuando se haya concluido el proceso académico para la obtención del grado.
E11. YVCH. Sí, se es que el derecho al grado lo tiene ganado(sustentado) y es una cuestión de trámite, caso contrario no, porque también hay que considerar la especialización de cada postulante.
E12. BGM. Sí, con la finalidad de tener una base de datos y así poder ayudar a estos profesionales a tener la documentación en regla, para generarles mayor oportunidad laboral.
E13.SDM. Definitivamente no; la economía nacional se debe mover a la par del profesionalismo y la meritocracia confirmada por el ahínco del crecimiento profesional.
E14.CGO. Sí, puesto que no afectaría al sistema laboral.
E15. HCD. No, considero que no teniendo el grado solicitado, estos empleadores no contarían con la calidad de preparación necesaria para los diferentes puestos de trabajo.

INTERPRETACIÓN: un 90 % de mis entrevistados tuvieron una respuesta positiva en lo que se refiere a que si convendría al sistema laboral contratar a empleados que a la fecha no cuenten con el grado, pues unos aseguran que no debería ser un requisito indispensable, otros comentan que no debería de priorizarse la experiencia laboral, otros que no se afectaría al sistema laboral. Un 10% no estaría conforme en la contratación de empleados sin grado académico pues argumentan que sería un requisito indispensable.

Tabla N° 7

P7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado?
E1. SGC. No habría excepciones en cuanto a sectores privado o público, sino en cuanto a exigencia del puesto determinado, conforme lo he señalado en la respuesta anterior, mucho dependería del grado de dificultad o conocimientos que determinado cargo demande.
E2. GME. Si podría existir debido a que algunos puestos de trabajo tales como el de abogados, arquitectos, ingenieros entre otros, necesitan estar debidamente colegiados para participar en diligencias laborales.
E3. ERG. La excepción sería que el postulante no tenga una constancia de egresado de los estudios de pregrado o post grado correspondiente.
E4. CMC. Como ya hemos señalado, el amparo legal se encuentra regulado en los principios de presunción de veracidad establecidas en la ley de procedimientos administrativo general.
E5. JCR. No, porque todo requisito o exigencia debe determinarse de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.
E6. PZV. Actualmente, existen los Mapeos de procesos, así como los Manual de Puestos como instrumentos de Gestión que toman un grado mínimo para ocupar un cargo como funcionario público, ello debería ser la excepción y preocuparnos que quienes estén en el Estado sea por su capacidad social y formal.
E7. DMF. Los antecedentes según sea la materia debería haber excepciones.
E8. CGB. En el sector privado escogen a lo que más le convenga a la empresa, sea pequeña, mediana o gran empresa. En el sector público, como lo dije, deben dictarse normas que flexibilicen el acceso al empleo.
E9. CAS. No, debería ser aplicable en general, pues lo que persigue es una forma de poder postular a una plaza o puesto de trabajo sin requerir tantos requisitos.
E10. FRCH. Considero que no debería haber excepciones, ya que se va acreditar una constancia emitida por la universidad.
E11. YVCH. Sí, cuando son cargos que ameritan especialización.
E12. BGM. Considero que, de existir la eliminación de las barreras laborales esta base debe ser aplicada para ambos sectores, de esta forma se estaría controlando los futuros abusos en el sector privado.
E13. SDM. No; pues el servicio que se brinda siempre se encuentra proyectado a la sociedad, por lo tanto, la calidad del mismo no debería variar si este es ofrecido por una institución privada o pública.

E14.CGO. Considero que no debería de existir ninguna excepción, ya que las reglas ya estarían dadas al momento de la postulación.

E15. HCD. Las excepciones deberían de darse sólo para el sector privado, ya que estos procedimientos son menos tediosos que los del sector público.

INTERPRETACIÓN: la mayoría consideran que si debería existir excepciones tanto en el sector privado como en el sector público con el fin de que no existan estas barreras de acceso al empleo. Otros no están de acuerdo que haya excepciones ya que argumentan que se podría acreditar una constancia para acceder al empleo.

Tabla N° 8

P8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

E1. SGC. Si las bases de la convocatoria establecen la posibilidad de tener o no grado para acceder a un puesto de trabajo, la carencia de este no debería considerarse como puntaje extra para el concurso, puesto que debería ser una variable no medible y distinta a todos los demás requisitos ya que desde el primer momento no constituye una exigencia para el puesto.

E2.GME. Definitivamente no, pues desde la postulación ya se estaría cometiendo discriminación a algunos postulantes al puesto de trabajo, aquello es sancionado por la normativa laboral actualmente.

E3.ERG. No debería haber ninguna preferencia.

E4.CMC. Las reglas de juego por llamado de alguna manera, para acceder a un puesto laboral por concurso público deben de estar preestablecidas, como ocurre en el sector público.

E5. JCR. Preferencia no, deben postular en igualdad de condiciones, pero que ambos cuenten con el grado porque la tramitación no determina la calidad del grado

E6.PZV. Si, porque ya tiene el documento que lo acredita y debería tener la preferencia ante alguna necesidad inmediata de contratación.

E7. DMF. No se trata de preferencia, sino que este la excepción dentro del requisito del postulado así todos tienen el uso de esa.

E8. CGB. Si ya se aceptó la postulación al que tiene tramitando el grado, no debe haber preferencias si en la etapa final demuestra sus capacidades exigibles.

E9.CAS. Ninguna, siempre y cuando solo te falte obtener un trámite para dotar de formalidad a una capacidad ya obtenida, a un reconocimiento ya dado.

E10. FRCH. Ninguna, ya que eso lo va definir el aprendizaje y experiencia obtenida por cada postulante a la hora de las etapas finales de evaluación.

E11. YVCH. No, si se sustenta con una declaración jurada debidamente legalizada la firma.

E12. BGM. Considero que no existe preferencia, lo que yo observo es que existe mayor puntuación al postulante que ostente el grado frente al que no cuenta el grado.

E13.SDM. Los méritos se deben respetar; pues existe un esfuerzo de tiempo, dinero y dedicación que se encuentran detrás del título o grado obtenido

E14.CGO. Siendo ya la etapa final de postulación no considero que debería de existir ninguna preferencia.

E15. HCD. No, pues se encuentran en las mismas circunstancias los postulantes con la mínima diferencia que el que en ese momento contase con el grado sería sólo por trámite burocrático más no por el término de la preparación académica mínima requerida.

INTERPRETACIÓN: en su mayoría los entrevistados concordaron en que no debería darse una preferencia en la etapa final por el que tiene grado frente al que aún se encuentra en trámite, unos argumentando que es justamente que solo el mero trámite para presentarlo físicamente; otros que sería un motivo de discriminación el tener esa preferencia. Sólo 2 de mis entrevistados aseguraron que si debería dársele preferencia ya que no tiene el documento que lo acredita en el momento de la postulación.

Tabla N° 9

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3:	Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.
P9. ¿Considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? explique.	
E1. SGC. Considero que no, si los requisitos para postular a un trabajo contienen la opción de presentar el grado posteriormente, se entiende que las bases ya están claras para todos los postulantes y no implicaría una desventaja entre ellos.	
E2.GME. No pues lo que generaría una posible norma futura a la eliminación de barreras de acceso al empleo es brindar oportunidad a más personas a que accedan a un puesto de trabajo cumpliendo con los requisitos de una oferta de empleo	
E3.ERG. No, porque el derecho a la obtención del grado ya está adquirido.	
E4.CMC. Considero que no, sería una competencia desleal, por lo que ya he venido señalado anteriormente, esto es el ámbito material y mera formalidad.	
E5. JCR. No, porque el grado se obtiene previa sustentación de un examen que ambos realizan y por demora en el trámite de la entrega en físico del grado Entiendo que no es competencia desleal.	
E6.PZV. No porque ambos tienen un grado, uno de manera formal con documento en mano y el otro con documento en trámite.	
E7. DMF. No porque ya estaría dentro del postulado.	
E8. CGB. Si existe la constancia de tramitación del grado y que no es exigible la presentación física por esas circunstancias, considero que no hay competencia desleal. El tener el grado no implica tener mayor capacidad.	
E9.CAS. No, pero se debe evaluar que el postulante que aún no tiene el grado ya fue evaluado positivamente por un jurado, restando solo un mero trámite administrativo.	
E10. FRCH. No, al contrario, se daría una igualdad de oportunidades, donde ganara la plaza el que demuestre más capacidad académica y experiencial.	
E11. YVCH. No, porque el grado se encuentra en trámite.	
E12. BGM. No, porque al momento de postular, presentas un curriculum vitae sin documentar en algunos casos y con posterioridad presentas el curriculum vitae documentado.	
E13.SDM. Definitivamente; pues ello no solo representa el comportamiento desleal del postulante, sino también la calidad ética del futuro trabajador y profesional.	
E14.CGO. No, considerando que los postulantes tienen el mismo grado académico con la diferencia que ha uno estaría solo a la espera de la entrega de dicho grado por cuestiones administrativas.	

E15. HCD. No, definitivamente pues ya contaría con una constancia acreditando que está en trámite el grado.

INTERPRETACIÓN: todos respondieron con un rotundo NO, ante una si la presentación del grado posterior a la postulación sería una competencia desleal. Pues unos argumentan que el grado ya ha sido un derecho adquirirlo y sólo sería cuestión de mero trámite administrativo. Otros asumen que sería una desigualdad de oportunidades.

Tabla N° 11

P11. ¿Considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

E1.SGC. Considero que sí, hablando en sentido estricto debemos tener en cuenta que el bachiller es considerado un grado profesional y no el título profesional como se pensaría, entonces, de no requerir el grado respectivo para acceder a un puesto de trabajo, se estaría dando a entender que solo son necesarios los estudios superiores o técnicos completos, mas no documento que acredite su culminación, lo que se contradice con la rigurosidad que hoy en día imparte SUNEDU al efectuar todos los controles que realiza tales como la legitimidad de las universidades, la reducción del plazo para sustentar el grado, entre otros.

E2.GME. No, pues una de las condiciones que podría colocar el empleador o hasta una norma futura serían brindarle al postulante un periodo de tiempo prudente para poder presentar el título.

E3.ERG. No, porque la permanencia y posterior postulación a otro cargo es una motivación para la obtención del grado.

E4.CMC. Si bien he señalado, que hay un ámbito material con la que ya se tiene Ganado en pureza, resulta necesarios que en su momento se cumpla con la formalidad que este hecho requiere, y para ello resulta de vital de importancia la eliminación de barreras burocraticas que terminan engorroso lo que debería de ser un mero trámite.

E5. JCR. No debe eliminarse el requisito porque debe contar con el grado y la demora de la obtención en físico del grado pueden obedecer a varias motivaciones, por eso debe existir un plazo adicional para la presentación física del grado.

E6.PZV. Dependerá de las consecuencias y los plazos que se le brindará. La regla debe ser; postula, pero cuando entres te daremos un plazo para el cumplimiento del grado.

E7. DMF. Por propia experiencia mía deduzco decir que el trámite para obtención y entrega del grado en cuanto la demora es extremadamente demasiado, una demora cerca de 2 años para que se nos entregue nuestro grado.

E8. CGB. Es indispensable que se dicten normas que regulen el acceso al empleo de ese considerable número de personas que, por ineficiencia del aparato administrativo, impiden su acceso en tanto mantengan esas barreras.

E9.CAS. Podría presentarse ese tipo de casos, pero ello se evita con la obligación de subsanar la no presentación oportuna del título que acredite su calidad de profesional.

E10. FRCH. No, ya que solo faltaría concluir el trámite administrativo, es decir un proceso autónomo de la universidad.
E11. YVCH. Sí, por ello debería sustentarse con la declaración jurada, ponerse un tiempo límite (3 meses). Considerando el tiempo de prueba en un trabajo y la constancia de haber iniciado el trámite.
E12. BGM. No, ya que la tramitación oportuna del grado de título, va defender de cada persona, con la finalidad de ser más competitivo en el mercado laboral y obtener mayor oportunidad, en beneficio propio.
E13.SDM. En efecto; ello anima a la mediocridad y conformismo profesional, situación que se advierte con la entrega del bachiller automático.
E14.CGO. La eliminación de esta barrera, no afectaría en nada al no tramitarlo oportunamente.
E15. HCD. No, puesto que es necesario para las postulaciones futuras.
INTERPRETACIÓN: Sólo 2 consideraron que dicha eliminación de tan indispensable requisito sí podría alentar a no tramitarlo oportunamente. El resto de los entrevistados asumió que no se consideraría como un factor negativo para la tramitación oportuna, ya que es motivación para la obtención de empleos de trabajo.

4.2. DISCUSIÓN

La información obtenida debe ser posteriormente analizada y procesada para generar conclusiones y argumentaciones de los resultados obtenidos, en base a lo expuesto en el marco teórico (...) Bernal (2006)

En el presente trabajo de investigación se tuvo como objetivo general el determinar si existe la necesidad de eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú. Pues para su desarrollo, tuve el grato honor no solo de realizar el trabajo de campo, sino también de manera virtual. En donde a través del instrumento de la recolección de datos que fue en este caso la entrevista. Pude entrevistarme con los distintos destacados abogados de la ciudad de Huacho pudiendo lograr los resultados esperados.

En cuanto a las respuestas en su totalidad de la Tabla N° 1 se refiere, los entrevistados manifestaron como definición de barreras de acceso a aquellas limitaciones, impedimentos, requisitos que se presentan frente a una postulación de un empleo de manera innecesaria.

Siguiendo el desenvolvimiento de mi tesis acorde al objetivo específico N° 1, sobre analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo, las cuatro interrogantes diseñadas tuvieron lugar en las tablas N° 1, 2 ,3 y 4.

En cuanto a la tabla N° 2, la mitad de los entrevistados si justificaron estas barreras de acceso; argumentando que se basan en la preparación académica de cada postulante siendo este el motivo principal pues cada empresa está siempre en la competitividad con otra. La otra mitad corrobora el estudio de esta tesis pues no encontramos justificación para este tipo de requerimientos muchas veces innecesarios e impertinentes que lo único que logran es el impedimento en la inserción laboral del egresado en la obtención del grado.

Es así que en la tabla N° 3, en su mayoría específicamente catorce (14) de los quince (15) entrevistados, en concordancia con el estudio desarrollado en el marco teórico respaldaron, el considerar poder postular a un empleo aun no contando con el grado requerido, pero con la condición de presentarlo

posteriormente siendo respetuosos de las bases planteadas. Sólo uno de los abogados no lo consideró.

En cuanto a la tabla N° 4, basado en que pasaría con el postulante al empleo que gane la plaza y no presente la documentación del grado acreditándolo. En esta pregunta en específico pude encontrar mucha discrepancia, algunos expusieron que todo dependería de los requisitos impuestos por cada empresa fuese tanto del sector privado como del sector público. Otros asumieron que, el no presentar la documentación lo eliminaría automáticamente del puesto, y otra minoría manifestó que debería ser sancionado.

En este punto discrepo con los entrevistados pues el estudio de la investigación de eliminar las barreras de acceso al empleo para la obtención del grado y/o título que se encuentran en trámite; las cuales son requeridas en las entidades públicas como privadas como requisitos fundamentales impidiendo continuar con el proceso de convocatoria laboral, perdiendo de esta manera una oportunidad laboral y salarial; concluye en que el postulante al puesto de trabajo pueda acceder a éste, con la sola constancia que debería ser emitida por la universidad acreditando la sola expedición del diploma que se encuentra en trámite administrativo.

En relación al objetivo específico N° 2 sobre analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo estuvo abarcada en cuatro (4) interrogantes desarrolladas en las tablas N° 5,6,7 y 8.

En cuanto a la tabla N° 5, se pudo corroborar que en su mayoría las respuestas de los entrevistados coinciden, manifestando, que aun cuando fuesen menos los requisitos que se exigiesen en la postulación a un empleo, seguiría definitivamente conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo; concordando con el estudio de la presente investigación.

También en la tabla N° 6, coincidieron en su mayoría, afianzando nuestra postura en que no habría ninguna afectación al sistema laboral del país si se reclutase empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado

exigido para el puesto; puesto que sería prestando con posterioridad ya que el grado solo está a la espera de mero trámite administrativo.

Podemos apreciar que en la tabla N° 7, dichos resultados coinciden en que debería existir excepciones para no ser aplicada en el sector público o privado. En este punto encuentro una discrepancia con lo manifestado por la mayoría pues como no lo dejó plasmado en una de las respuestas mi entrevistado no debería haber excepciones, ya que se va acreditar una constancia emitida por la universidad.

Así mismo en la tabla N° 8, en cuanto a que si se debería tener alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando, los entrevistados en su mayoría coincidieron y manifestaron que no debería darse tal preferencia. Pues si ya se encuentran en la etapa final es porque ya se estaría frente a un requisito ya pactado entre ambas partes. En su minoría diferencia otros entrevistados asumieron que de darse el caso se estaría incurriendo en discriminación laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos basados en las respuestas de mis entrevistados y siguiendo el orden de mi investigación el objetivo específico N° 3, está integrado por las tres últimas preguntas de la guía de la entrevista.

Coincidentemente en su totalidad los participantes en esta entrevista manifestaron con un rotundo no, como respuesta en la tabla N° 9; ya que el presentar posteriormente el grado obtenido no podría considerarse como una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado.

Por tanto, como argumentó uno de los entrevistados y acorde al estudio de esta investigación el grado se obtiene previa sustentación de un examen que ambos realizan y por demora en el trámite de la entrega en físico del grado se comprende que no sería una competencia desleal.

Así mismo en la tabla N° 10, también se puede apreciar que en su mayoría los participantes conocedores del tema desconocen la cantidad de postulantes

existentes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación. Puesto que no hay un sistema laboral que lo indique estadísticamente; corroborando de esta manera la realidad problemática en la que vivimos.

Finalmente, en la última interrogante de mi guía de entrevista plasmada en la tabla N° 11, la posición mayoritaria considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, no podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido. Puesto que, en concordancia con lo estudiado dentro del marco teórico, sólo se podría postular sin el grado acreditándolo bajo una constancia expedida por la Universidad, siendo este el requisito indispensable.

V. CONCLUSIONES

La tesis desarrollada a lo largo de estos meses basada en una realidad problemática que atañe a todos los peruanos estuvo resumida en el siguiente título “La eliminación de barreras de acceso al empleo en el Perú a fin de promover fuentes de trabajo”; el cual tuvo un enfoque cualitativo.

Yamile Delgado de Smith (29 de junio de 2013), su blog titulado Investigación o enfoque cualitativo. Afirma: Ellos "utilizan la recopilación de datos sin mediciones numéricas para descubrir o refinar las preguntas de investigación en el proceso de interpretación". Este método de investigación nos ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERO:

Se tuvo como objetivo general determinar si existe la necesidad de eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú; y en virtud de lo estudiado e investigado. A través de mi análisis e interpretación de las respuestas de cada uno de mis entrevistados puedo concluir en que: si es necesario eliminar definitivamente estas barreras de acceso al empleo, tanto en el sector privado como en el sector público. Por tanto, estas barreras generan no sólo un obstáculo; sino que coliciona el derecho al trabajo de todo ciudadano, derecho que se nos es otorgado a través de nuestra carta magna. Y como lo mencionó uno de mis entrevistados muchas veces estas barreras son innecesarias y direccionadas para conveniencia de terceros.

SEGUNDO:

En cuanto al primer objetivo específico sobre analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo. Se concluye en que estos efectos serían el desempleo ya que como dieron a conocer a través de sus respuestas la mayoría de mis entrevistados las barreras son las limitaciones, requisitos muchas veces innecesarios. Finalmente, de ninguna manera es justificable estos requisitos a un puesto de trabajo. Pues él no contar

con un grado al momento de la postulación no afectaría en nada al que contrate los conocimientos y capacidades del empleado; con la condición claramente que lo presente posteriormente, acorde a las bases o plazos establecidos para su presentación.

El no otorgársela la oportunidad de una inserción profesional al postulante económica y experiencial a cada postulante a un puesto de trabajo; se ve reflejado en la inestabilidad economía de nuestro país, siendo una realidad problemática de estos nuevos tiempos.

TERCERO:

En referencia del segundo objetivo específico sobre analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo. Llegamos a la conclusión como resultado unánime en la recolección de datos que definitivamente si es conveniente eliminar estas barreras de acceso; pues no sólo se daría la oportunidad de inserción laboral, económica y experiencial al postulante a un empleo de trabajo, sino que el resultado se vería reflejado en la estabilidad economía de nuestro país. También podemos concluir que no habría impedimentos para que el sistema laboral reclute empleados sin el grado, no existiendo ninguna clase excepciones ni en el sector privado ni en el sector público. Consecuentemente en la etapa final de un concurso de postulación, con bases previas de debería de existir ninguna preferencia ante el postulante que si tiene el grado frente a uno que no tiene.

CUARTO:

En el tercer y último objetivo específico de mi tesis cabe indicar que en cuanto al análisis de que si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo; basándome en las respuestas de los abogados expertos en el tema podemos concluir en que no se les afecta. Pues no se da una competencia desleal al presentar el grado luego de la postulación pues como indica uno de mis entrevistados se entiende que las bases ya están claras para todos los postulantes. También como lo indico otro de mis entrevistados no se le

afectaría al postulante que ya cuenta con el requisito pues el grado se obtiene previa sustentación de un examen como ambos lo realizaron y por demora en el trámite de la entrega en físico del grado se entiende que no es competencia desleal.

Finalmente, la eliminación de barreras de acceso al empleo no podría considerarse como un factor que aliente a los postulantes a no tramitar oportunamente el grado requerido. Pues el planteamiento a este obstáculo es que la universidad otorgue la constancia acreditando que ya se ha cumplido con los requerimientos mínimos establecidos en el artículo 45 de la ley 302020, quedando solo el mero trámite.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO

Requerir a los congresistas que formulen y aprueben una ley donde se elimine estas barreras de acceso al empleo en la obtención del grado y/o título de estudiantes y egresados, muchas veces innecesarias que impiden promover fuentes de trabajo generando una inestabilidad económica innecesaria en nuestro país.

SEGUNDO

Encomendar al Estado, mediante su organismo público autónomo especializado llamado INDECOPI, que sea vigilante y garantice nuestros derechos como usuarios consumidores, frente a las universidades tantas veces abusivas ante trámites tan sencillos.

TERCERO

Recomendar tanto a las empresas privadas como públicas, que en sus requerimientos de postulación para cualquier puesto de trabajo, evalúe y analice el reclutamiento de trabajadores sin grado académico en el momento de postulación con la consigna de presentarlo posteriormente; ya que gracias a ello crecería la inserción laboral en la población de jóvenes egresados.

VII. REFERENCIAS

- Mejora del procedimiento de eliminación de barreras burocráticas a cargo del INDECOPI. TESIS Para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho Civil y Comercial. 2017.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6741/Larico_aj.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hernández, Fernández y Baptista (2003).
<https://metinve.weebly.com/uploads/5/2/7/6/52769373/elabresultadosdiscusionyconclusiones.pdf>
- Buendía, Colás y Hernández; 1998
- Alejandra Espinoza Juárez. El 79% de jóvenes en México tiene problemas para encontrar trabajo. Noviembre 2020.
<https://expansion.mx/carrera/2020/11/10/el-79-de-jovenes-en-mexico-tiene-problemas-para-encontrar-trabajo>
- ARMANDO NICOLAS BARBOZA CANEVARO JIMMY ERNESTO CUEVA RUESTA. En qué medida la organización institucional genera barreras burocráticas para la obtención del grado de bachiller en la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo en el periodo. T E S I S. 2016 – 2018
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8966/Barboza_Canevaro_Armando_Nicolas_y_Cueva_Ruesta_Jimmy_Nicolas.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bernal T. Cesar A., (2006) Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales, editorial Pearson Educación, México.
<https://metinve.weebly.com/uploads/5/2/7/6/52769373/elabresultadosdiscusionyconclusiones.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de la Investigación, Editorial Mc Graw Hill International, México.

<https://metinve.weebly.com/uploads/5/2/7/6/52769373/elabresultadosdiscusionyconclusiones.pdf>

- “La burocracia amarra al progreso. Evítala si te es posible”. "Liderazgo con propósito" (2005), Rick Warren.
- La Revista Ingeniería e Investigación No. 44 (diciembre de 1999)
- (Quiroga, 1997)
- Texto Único ordenado de la Ley 27444 Ley de Procedimiento Administrativo
- Eco, Humberto (2004). Cómo se hace una tesis: técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura, Editorial Gedissa Mexicana S.A., México.

<https://metinve.weebly.com/uploads/5/2/7/6/52769373/elabresultadosdiscusionyconclusiones.pdf>

- NK Denzin , YS Lincoln. El manual sabio de investigación cualitativa. SAGE , Londres (2011)

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911120301412>

- Yamile Delgado de Smith (2013), La investigación o enfoque cualitativo.

<https://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/la-investigacion-o-enfoque-cualitativo.html?m=0>

- D.Lupton. Haciendo trabajo de campo en una pandemia (documento de colaboración colectiva). (2020)

<https://docs.google.com/document/d/1cIGjGABB2h2qbduTqfqribHmog9B6P0NvMgVuiHZCl8/edit?ts=5e88ae0a>

- Metodología de la investigación
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/tejeda_j_a/capitulo3.pdf
- Romero Vanesa. Torres Ximena. Valdebenito Nicole. Perfil del investigador
https://prezi.com/zv9m2ftr_ypt/perfil-del-investigador-cualitativo/
- Diapositivas de apoyo al estudio del Tema 6 ("La Entrevista") de la asignatura "Técnicas e Instrumentos para la Recogida de Información" (Grado en Pedagogía, UNED)
<https://es.slideshare.net/marcosromangonzalez/tcnicas-e-instrumentos-tema-6-la-entrevis>
- N. Mays , C. Papa. Investigación Cualitativa: Rigor e investigación cualitativa. BMJ. , 311 (1995) , págs. 109 – 112
<https://www.bmj.com/content/311/6997/109>
- El enfoque cualitativo en tiempos del confinamiento
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911120301412>
- Edgar Neptaly Carrera Díaz. Criterios para la elaboración de resultados, discusión y conclusiones de una tesis.
<https://metinve.weebly.com/uploads/5/2/7/6/52769373/elabresultadosdiscusionyconclusiones.pdf>
- INDECOPI (2013).Análisis de las funciones del Indecopi a la luz de las decisiones de sus órganos resolutivos. Eliminación de barreras burocráticas.
https://repositorio.indecopi.gob.pe/bitstream/handle/11724/5561/eliminacion_barreras_burocraticas.pdf?sequence=1
- El Indecopi logró que 89 entidades públicas eliminen voluntariamente más de 4 mil 600 barreras burocráticas. Nota de Prensa
<https://www.gob.pe/institucion/indecopi/noticias/340692-el-indecopi-logro-que-89-entidades-publicas-eliminen-voluntariamente-mas-de-4-mil-600-barreras-burocraticas%7D>

- J. Popay. Investigación cualitativa e imaginación epidemiológica: una relación vital. Gac Sanit. , 17 (2003)
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-2942673163&origin=inward&txGid=94abdfdc2222148c3efd6827a0609499>
- Luis Alberto Pintado Córdova. La burocracia en el Perú: ¿Por qué es una de las peores del mundo? septiembre de 2019
<https://sicreesinnovas.com/la-burocracia-en-el-peru-por-que-es-una-de-las-peores-del-mundo/#:~:text=%E2%80%9CLa%20burocracia%20estatal%20deviene%20en,car%C3%A1cter%20pol%C3%ADtico%20y%20del%20Estado.>
- Estudio de barreras de acceso al empleo en el consorcio noroeste de Madrid. Proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL INSERPACT: Red Local para la inserción en Igualdad. Madrid, julio de 2007
<https://comarcaugtmadrid.files.wordpress.com/2014/10/barreras.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Categorización apriorística

OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTA ORIENTADORA	FUENTES	TÉCNICAS
Determinar si existe la necesidad de eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.	Necesidad de eliminar las barreras	✓ Efecto de las barreras de acceso al empleo.	<p>✓ ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique.</p> <p>✓ ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? Explique</p>	<p>✓ Entrevistado</p> <p>✓ Documentos</p>	<p>✓ Entrevista</p> <p>✓ Análisis documental</p>
	El acceso al empleo en el Perú	✓ Conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.	<p>✓ ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique</p> <p>✓ ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuentan con el grado exigido para el puesto? Explique</p>	<p>✓ Entrevistado</p> <p>✓ Documentos</p>	<p>✓ Entrevista</p> <p>✓ Análisis documental</p>
		✓ La posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.	<p>✓ ¿Considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.</p> <p>✓ ¿Considera que la eliminación de éste requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?</p>	<p>✓ Entrevistado</p> <p>✓ Documentos</p>	<p>✓ Entrevista</p> <p>✓ Análisis documental</p>

Anexo N° 3: tabla de guía de entrevista

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	P1	P2	P3	P4
Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.	1. Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.	¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.	¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique	¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique	¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.
	2. Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.	¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique	¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique	¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.	¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aún tramitando? explique

	<p>3. Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.</p>	<p>¿Considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.</p>	<p>¿Conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?</p>	<p>¿Considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?</p>	
--	--	---	--	--	--

Anexo N° 03 – Respuestas a la guía de entrevistas

E1.



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado : Sylvia Alejandra Gutierrez Castillo
Cargo : Asistente en Función Fiscal de la Oficina Desconc. de Control Interno
Institución : Ministerio Público de Huaura

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Si, son los límites o limitaciones que existen para que todo ciudadano pueda formar parte del grupo laboralmente activo dentro del país, lo que engloba diferentes factores tales como aptitudes personales o factores externos ya sean estos situaciones relacionadas al estatus social – económico que atraviesa el país o los intereses económicos.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Considero que no deberían existir las barreras para el acceso al empleo puesto que ello coliciona con el derecho que tiene todo ciudadano al trabajo; sin embargo, existen diversas circunstancias de índole económico – social en el país, que generan estos límites a dicho acceso, asimismo, depende mucho de la aptitud que el propio trabajador pueda tener.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Considero que sí podría ser el caso cuando la labor a realizar no sea cualificada y evaluando las condiciones en el caso concreto, por ejemplo, si solo faltan pocos meses para que se obtenga el grado y la demora radique en un tema de tramitación, ello podría ser posible más aún si tenemos en cuenta que en diversas entidades públicas, los puestos a los que accede un personal administrativo requieren solo de estudios intermedios o superiores y no de grados o incluso título profesional, como sucede en la entidad en la que laboro.

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Si existe una declaración jurada suscrita inicialmente se debería ejecutar el apercibimiento que en dicha declaración se haya consignado, el que puede ser el apartamiento laboral del trabajador o el inicio de las acciones legales correspondientes, teniendo en cuenta que existe un incumplimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Si los requisitos son menores a los inicialmente solicitados, es directamente proporcional que las barreras de acceso al empleo disminuyan pero ello no siempre quiere decir que la calidad profesional de los trabajadores siga siendo óptima, en el entendido que a mayor cantidad de trabajadores, menor calidad de trabajo de los mismos.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Si convendría dependiendo del trabajo que se realice debido a que para muchos rubros labores no son necesarios los grados profesionales, lo que haría que las entidades o empresas consigan personal urgente o modal (por temporadas) según sus requerimientos; sin embargo, si el trabajo a realizar requiere conocimientos profesionales especializados resulta necesario contar con el grado profesional que la plaza requiera, puesto que ello corresponde a una acreditación de los conocimientos que el trabajador tenga en el rubro.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

No habría excepciones en cuanto a sectores privado o público, sino en cuanto a exigencia del puesto determinado, conforme lo he señalado en la respuesta anterior, mucho dependería del grado de dificultad o conocimientos que determinado cargo demande.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Si las bases de la convocatoria establecen la posibilidad de tener o no grado para acceder a un puesto de trabajo, la carencia de este no debería considerarse como puntaje extra para el concurso, puesto que debería ser una variable no medible y distinta a todos los demás requisitos ya que desde el primer momento no constituye una exigencia para el puesto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? explique.

Considero que no, si los requisitos para postular a un trabajo contienen la opción de presentar el grado posteriormente, se entiende que las bases ya están claras para todos los postulantes y no implicaría una desventaja entre ellos, más aún, si existen otros rubros que también se valoran en un concurso y el grado no es una calificación determinante para acceder a laborar.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No tengo conocimiento exacto de la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no tengan el grado al momento de postular, pero sí sé que muchos estudiantes universitarios buscan acceder a un puesto laboral sobretodo cuando se encuentran en la mitad de su carrera o en los últimos ciclos para finalizar su profesión, es por ello, que diversas entidades cuentan con plazas cuyos requisitos permiten que este sector de la población también se desarrolle de acuerdo a sus conocimientos.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

Considero que sí, hablando en sentido estricto debemos tener en cuenta que el bachiller es considerado un grado profesional y no el título profesional como se pensaría, entonces, de no requerir el grado respectivo para acceder a un puesto de trabajo, se estaría dando a entender que solo son necesarios los estudios superiores o técnicos completos, mas no documento que acredite su culminación, lo que se contradice con la rigurosidad que hoy en día imparte SUNEDU al efectuar todos los controles que realiza tales como la legitimidad de las universidades, la reducción del plazo para sustentar el grado, entre otros.

SELLO	FIRMA
	 ----- Sylvia A. Gutiérrez Castillo Asistente en Función Fiscal Oficina Desconcentrada de Control Interno de Huaura

E2.



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : Grecia Mugruza Espadin

Cargo : Abogada

Institución : Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Si, son factores o requisitos que limitan el acceso al mercado laboral formal.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Para puestos de trabajo especializados, si pues el postulante de acreditar la especialización en los temas que abordará accediendo al puesto de trabajo a postular.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Sí, ya que si las partes laborales acuerdan ello, solo sería una regulación de documentación, de acuerdo a las cláusulas del contrato exigidas por el empleador. Asimismo, es importante que si el postulante cuenta con experiencia para el puesto no sería idóneo desacreditar su postulación solo por el hecho de no contar con el título en la fecha de su presentación.

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Va a depender mucho de lo que indiquen las cláusulas de contratación señaladas por el empleador, pues en caso la normativa laboral lo permitiera se estaría hablando de un contrato de trabajo condicionado, aquello que podría ir contra los derechos laborales de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Sí, siempre que estas no incentiven a que la productividad de la empresa sea vea disminuida.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Sí podría convenir siempre que la legislación priorice la experiencia laboral para acceder a un puesto de trabajo. Es decir que se aumente el número de años de experiencia en cada puesto de trabajo.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

Si podría existir debido a que algunos puestos de trabajo tales como el de abogados, arquitectos, ingenieros, entre otros, necesitan estar debidamente colegiados para participar en diligencias laborales. Por lo que, considero que aquel requisito se consideraría inalterable.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Definitivamente no, pues desde la postulación ya se está cometiendo discriminación a algunos postulantes al puesto de trabajo, aquello es sancionado por la normativa laboral actualmente.

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.



No, pues lo que generaría una posible norma futura a la eliminación de barreras de acceso al empleo es brindar oportunidad a más personas a que accedan a un puesto de trabajo cumpliendo los requisitos mínimos de una oferta de empleo.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No con exactitud pero si conozco compañeros que teniendo experiencia suficiente para un puesto de trabajo no pueden acceder al mismo debido a que por demora de la universidad no se les emitirá el título universitario.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

No, pues una de las condiciones que podría colocar el empleador o hasta una norma futura serían brindar al postulante un periodo de tiempo prudente para poder presentar el título. Aquello a lo que no solo está comprometido el sector trabajo sino también el sector educativo (Senedu).

SELLO	FIRMA
 ----- Grecia Mugruza Espadín CAL N° 72827	

E3.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TESISTA : Christian Alfonso Saravia Chumbiauca

Título del proyecto de investigación:

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : Elizabeth Rosa Gonzales
Cargo : Coordinadora del CEM Comisaría Huacho
Institución : Ministerio de la Mujer.

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

La barrera de acceso al empleo, son las limitaciones o trabas en los requisitos, procedimientos y/o trámites para la obtención de un empleo.



2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Si se justifica, pero se debe evitar la burocracia y los requisitos innecesarios, restrictivos y condicionantes.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Si se podría superar, toda vez que algunos grados de los postulantes están prontos a expedirse y solo faltan los trámites o las formalidades, pero el derecho ya está adquirido.

4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Si pasado el tiempo pertinente y el postulante gana la plaza, se debe verificar si la obtención del grado está dilatando por el postulante o por la entidad educativa, de ser el caso la última, el postulante seguiría trabajando.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique



Si sería conveniente para poder facilitar la obtención del empleo.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Si lo que falta es el formalismo del título o documento, pero el derecho al grado ya está adquirido, el postulante reúne toda la capacidad y el sistema laboral no se perjudica, tiene un trabajador capaz.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

La excepción sería que el postulante no tenga una constancia de egresado de los estudios de pregrado o post grado correspondiente.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

No debería haber ninguna preferencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.

No, porque el derecho a la obtención del grado ya está adquirido.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?


Tengo conocimiento que son muchos.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

No, porque la permanencia y posterior postulación a otro cargo es una motivación para la obtención del grado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SELLO	FIRMA
<p data-bbox="389 472 427 499">20</p> <p data-bbox="427 577 778 651">----- Dra. Elizabeth Roca Gonzales ABOGADA CAH. N° 753</p>	

E4.



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : Carlos Alberto Masuda Coca.
Cargo : ABOGADO
Institución : independiente - ESTUDIO JURÍDICO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Que si, en mi condición de asesor legal de Sánchez Carrión, hemos visto y revisado el tema de las barreras burocráticas, logrando que esta suprima 45 requisitos que consideramos innecesarias para la obtención de grado de bachiller y el título profesional, Motivo por el cual, incluso hemos sido reconocidos por INDECOPI, al eliminar estas barreras burocráticas.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Considero que, no existe ninguna justificación para mantener barreras burocráticas que terminan perjudicando a los administrados, el derecho administrativo moderno por el contrario debe apuntar a fortalecer los principios de simplicidad, celeridad y eficiencia contemplados en el título IV del TUO de la ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

En el derecho administrativo existe el principio de veracidad, como contraparte existe también el principio de fiscalización posterior con lo que se tiene el amparo legal para proceder de la manera señalada.

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Aquí debemos de entender, dos situaciones: material y formal
Material: que es cuando se ha cumplido los requisitos para obtener el grado académico en cuyo escenario, bastaría con la constancia expedida por la entidad acreditando ese hecho. El formal; que es la que se tiene cuando después de largo proceso administrativo, se obtiene el diploma del grado correspondiente, y es en este último donde las barreras burocráticas, terminan perjudicando a los administrados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Como ya lo he mencionado, es importante que las entidades por iniciativa institucional propia, supriman requisitos que a todas luces resultan innecesarias, requisitos que se constituyen como barreras burocráticas, felizmente en ese orden INDECOPI, está haciendo un trabajo arduo para eliminar estas barreras burocráticas.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

En este punto, debemos de referirnos nuevamente a lo que ya hemos señalado anteriormente, es decir, al grado material, formal de la obtención del grado académico, no obstante, ello es de vital importancia, la praxis en cada entidad y este es posible hacerla, incluso en los estudios de pregrado.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

Como ya hemos señalado, el amparo legal se encuentra regulado en los principios de presunción de veracidad establecidos en la ley de procedimiento administrativo general.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Las reglas de juego por llamarlo de alguna de manera, para acceder a un puesto laboral por concurso público deben de estar preestablecidas, como ocurre en el sector público. Lo que podrían hacer las entidades es ampliar el abanico de posibilidades para apuntalar la competencia y con ello, señalar los mejores cuadros.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? explique.



Considero que no, sería una competencia desleal, por lo que ya he venido señalado anteriormente, esto es al ámbito material y la mera formalidad.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No he tenido experiencia en esa materia, en tanto que es competencia del área de recurso humanos, área en la que no he desempeñado función alguna.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

Si bien he señalado, que hay un ámbito material con la que ya se tiene ganado en pureza, resulta necesario que en su momento se cumpla con la formalidad que este hecho requiere, y para ello resulta de vital de importancia la eliminación de barreras burocráticas que terminan engorroso lo que debería de ser un mero trámite.

SELLO	FIRMA
<p>Carlos Alberto Masuda Coca ABOGADO Reg. CAH 536</p> 	



E5.



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : Javier Alberto Castillo Reyes
Cargo : Abogado
Institución : Independiente - ESTUDIO JURÍDICO "CASTILLO REYES"

.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Entiendo que son exigencias o requisitos prescindible que no son necesarios para tener un empleo

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique



No, porque la oferta del empleo no justifican estas exigencias o requisitos

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Sí se podría superar siendo pertinente, la presentación física del grado

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Perdería el empleo salvo que le concedan plazo adicional para su presentación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Sí, porque las exigencias o requisitos deben darse de acuerdo al perfil que requiere el puesto de trabajo

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

No convendría, en el caso que el perfil del empleo requiera el grado, en cuyo caso se podría reclutar empleados que tengan el grado y que mediante un plazo de gracia adicional puedan adjuntar el documento físico del grado.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

No, porque todo requisito o exigencia debe determinarse de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Preferencia no, deben postular en igualdad de condiciones, pero que ambos cuenten con el grado porque la tramitación no determina la calidad del grado

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? explique.

No, porque el grado se obtiene previa a la sustentación de un examen que ambos realizan y ppr demora en el trámite de la entrega en físico del grado entiendo que no es competencia desleal

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

No debe eliminarse el requisito porque debe contar con el grado y la demora de la obtención en físico del grado pueden obedecer a varias motivaciones, por eso debe existir un plazo adicional para la presentación física del grado

SELLO	FIRMA
 <p>JAVIER ALBERTO CASTILLO REYES ABOGADO RUC CAL 27436 C.A.H. 141</p>	 <p>JAVIER ALBERTO CASTILLO REYES ABOGADO RUC CAL 27436 C.A.H. 141</p>

E6.



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado : Patrick Antonio Zerillo Vergara

Cargo : Abogado

Institución : Inversiones Zero SAC

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Son las barreras burocráticas o de mercado que el empleador puede realizar de manera discrecional a fin de garantizar la calidad del trabajador. En casos de los privados, su discrecionalidad se encuentra basada en su libertad de contratación y en caso de entidades públicas, si deben cumplir con requisitos de cumplimiento de grados, a excepción de prácticas profesionales.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Se justifica a fin de tener un mínimo de calidad en las personas que trabajen y ello se verifica en la aprobación de cursos o de grados de manera formal.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Pienso que se puede mencionar que se está en proceso de presentación y se acredite. Asimismo, es discrecionalidad de la empresa o entidad solicitar un mínimo o máximo de tiempo para el cumplimiento del grado. Por el ejemplo en algunas entidades se brinda el tiempo de 06 meses pero el trabajador ya tiene potestades de personal o trabajador profesional

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Ello dependerá de cada empresa; en algunos casos puede ser causal de despido y en caso de las entidades públicas hasta se puede realizar una denuncia dependiendo de cómo se haya brindado la información y de la existencia de mala fe en el trabajador

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Se puede brindar la oportunidad a personas que ya han iniciado un trámite y cuyo resultado será una aprobación automática, como es el caso de la colegiatura, por ejemplo. In embargo, si se debería promover la consecución de un título para ocupar cargos laborales en el Estado. En el caso, de las empresas, son ellas quienes asumen un riesgo y asumo que optarán por el más calificado en termino de aptitud y de consecución de grados

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Al Sistema laboral si, pero se estaría desincentivado a la consecución de grados

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

Actualmente, existen los Mapeos de Procesos, así como los Manual de Puestos como instrumentos de Gestión que toman un grado mínimo para ocupar un cargo como funcionario público, ello debería ser la excepción y preocuparnos que quienes estén en el Estado sea por su capacidad social y formal

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Si, porque ya tiene el documento que lo acredita y debería tener la preferencia ante alguna necesidad inmediata de contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? explique.


No porque ambos tiene un grado, uno de manera formal con documento en mano y el otro con documento en trámite.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No lo conozco

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

Dependerá de las consecuencias y los plazos que se le brindará, La regla debe ser postula pero cuando entres te daremos un plazo para el cumplimiento del grado.

SELLO	FIRMA
	 PATRICK ANTONIO ZERILLO VERGARA ABOGADO CAL: 51222

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado : Doris Moreno Flores

Cargo : Abogada

Institución : Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Experiencia en el cargo que se pretenda obtener.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

No puede justificarse las barreras cuando el procedimiento al final queda en solo letras y acciones en la entidad sin efecto en los postulantes.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

La excepción es el examen en la práctica.

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Se debe de regir a los requisitos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

No se trata de que sean menos, sino que sean lo que se necesitan indispensablemente al cargo.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Los cargos según sean deben tener el grado, si así lo amerita, aunque no basta en ciertos cargos solo el grado, sino la experiencia.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

Los antecedentes según sea la materia debería haber excepciones.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

No se trata de preferencia, sino que este la excepción dentro del requisito del postulado así todos tienen el uso de esa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.

No porque ya estaría dentro del postulado.


10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No con exactitud, pero de las personas que consultado 5 a 6 no tienen el grado.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

Por propia experiencia mía puedo decir que el trámite para obtención y entrega del grado en cuanto la demora es extremadamente demasiado, una demora cerca de 2 años para que se nos entregue nuestro grado.



SELLO	FIRMA
<p>DORIS MORENO FLORES ABOGADA C.R.N. N° 1203</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : CESAR FRANCISCO GARLÍA BERTOLOTTI
Cargo : ABOGADO INDEPENDIENTE
Institución : OFICINA PRIVADA

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Se aprecia diferentes comportamientos en el acceso al empleo en el sector público respecto al sector privado. En el sector público las barreras son más notorias con requisitos a veces innecesarios y dispendiosos, además de los trámites burocráticos. El sector privado es más expeditivo, con requisitos más generales y definen al mejor practicante en las entrevistas.



2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Se justifica para los cargos de confianza o de dirección, es decir, los más competentes, sobre todo en el sector público, con requisitos exigentes para el sector donde postulan.
En la actividad, se advierte que funcionarios en altos cargos, con bajo nivel de preparación, lo ocupan por preferencias políticas.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Hay muchos jóvenes egresados de instituto y/o universidades que han concluido sus estudios profesionales, pero por la ineficiencia administrativa y trabas burocráticas están impedidos de postular a puestos o cargos públicos por no contar con el grado en firme física al postular. Bastaría una constancia que se encuentre en trámite el grado para que tenga acceso al puesto y presentarlo en su oportunidad.

4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

En el sector privado no existiría problemas, si el postulante a demostrado capacidad para el puesto que postula. En el sector público sí es necesario que se dicten disposiciones legales que protejan al postulante ganador de un concurso con sanciones al ente administrativo que incumple con el acto administrativo dentro del plazo legal (30 días)

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Las capacidades se demuestran en el desarrollo del trabajo o función. La misma persona se califica en su trabajo. Sin eliminar las barreras, éstas deben ser menos rígidas, salvo para los altos cargos de función pública.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Claro que sí. Por un lado, se tendría una visión más exacta de ese mercado laboral. Además, saber por qué razón o razones no cuentan con el grado que le exigen.
O es negligencia personal o por trabas burocráticas del ente administrativo.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

En el sector privado escogen a lo que más le convenga a la empresa, sea pequeña, mediana o gran empresa. En el sector público, como lo dije, deben dictarse normas que flexibilicen el acceso al empleo.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Si ya se aceptó la postulación al que tiene tramitando el grado, no debe haber preferencia si en la etapa final demuestra sus capacidades exigibles.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? explique.

Si existe la constancia de tramitación del grado, y que no es exigible la presentación, única por esas circunstancias, considero que no hay competencia desleal. El tener el grado no implica tener mayor capacidad.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No tengo la menor idea de cantidad de postulantes a un puesto de trabajo. En todo caso, se hace necesario que se impulse un sistema laboral que los reclute.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

Es indispensable que se dicten normas que regulen el acceso al empleo de ese considerable número de personas que por inejecución del aparato administrativo, impiden su acceso en tanto se mantienen esas barreras.

SELLO	FIRMA
<p>CÉSAR FCO GARCIA BERTOLO III ABOGADO REG. C.A.H. N° 071</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : Christian Alán Suárez
Cargo : Abogado
Institución : privada

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

No tengo una definición, en todo caso mi concepto sería todo aquello que obstaculice irrazonablemente el acceso o la obtención de un título u otro documento requerido por una persona.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Se justifica en la medida de que se tiene que evaluar la preparación académica o técnica, pero sobre todo el aspecto ético

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Claro, con una declaración jurada, sujeto a evaluación posterior.

4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

debería anularse la buena pro o el visto bueno, e su designación en el cargo q' postuló, sin perjuicio de las consecuencias penales

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Pienso que se deberían reducir, a fin de agilizar la contratación o nombramiento de los trabajadores.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Al sistema laboral no necesariamente, sino al servicio que prestan los empleados públicos.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

No, debería ser aplicable en general, pues lo que persigue es una forma de poder postular a una plaza o puesto de trabajo sin requerir tantos requisitos.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Ninguna, siempre y cuando sólo le falte obtener un trámite para dárle de formalidad a una capacidad ya obtenida, a un reconocimiento ya dado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.


No, pero se debe evaluar que el postulante q' aun no tiene el grado ya fue evaluado positivamente por un jurado, notando sólo un mero trámite administrativo

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

Desconozco

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

Podría presentarse ese tipo de casos, pero ello se evita con la obligación de subsanar la no presentación oportuno del título q' acredite su calidad de profesional

SELLO	FIRMA
<p>----- Christian Alán Suárez ABOGADO C.A.H. 346</p>	

E10.



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ**

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado : Fredy Romero Chafalote

Cargo : Abogado

Institución : Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Si, sé que son aquellas que menguan el proceso de inserción laboral.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

No, ya que vulnera el derecho al trabajo.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Sí, ya que solo estaría a la espera de que concluya el trámite administrativo.

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Va depender de como estén establecidas las bases y los plazos para la presentación del grado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Si, es muy importante a fin de promover más fuentes de trabajo.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Si, siempre y cuando se haya concluido el proceso académico para la obtención del grado.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

Considero que no debería haber excepciones, ya que se va acreditar una constancia emitida por la universidad

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Ninguna, ya que eso lo va definir el aprendizaje y experiencia obtenida por cada postulante a la hora de las etapas finales de evaluación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.

No, al contrario, se daría una igualdad de oportunidades, donde ganara la plaza el que demuestre más capacidad académica y experiencial.

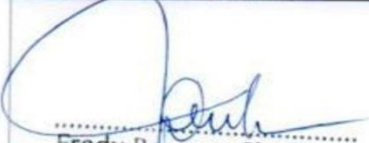
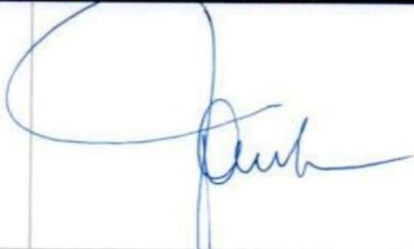
10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

Considero que esto se traduce en la estadística de desempleo.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

No, ya que solo faltaría concluir el trámite administrativo, es decir un proceso autónomo de la universidad.



SELLO	FIRMA
 Fredy Romero Chafalote ABOGADO C.A.H. 1490	

GUÍA DE ENTREVISTA

TESISTA : Christian Alfonso Saravia Chumbiauca

Título del proyecto de investigación:

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : Yhajaina Leonor Vasquez Chinto.
Cargo : Abogada
Institución : Estudio Jurídico.

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Podemos considerar como aquel mecanismo que impide o dificulta para conseguir un empleo.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Si son barreras innecesarias, ~~no~~; ya que actualmente contamos con registro de expedientes y tramites digitalizados que alguna información puede ser corroborada.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Sí, si el grado ya ha sido sustentado y es cuestión de obtener el título (Documento), éste fácilmente podría subsanarse, bastaría de una declaración jurada con firma legalizada.

4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Debería ser sancionado administrativamente, tal vez inhabilitación por presentar falsa declaración y de considerarse necesario penalmente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Podría considerarse que sí, aunque debemos tener presente que muchas veces los requisitos específicos y exigentes son porque las plazas están claramente dirigidas.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Sí, se es que el derecho al grado lo tiene ganado (sustentado) y es una cuestión de trámites, caso contrario no, porque también hay considerar la especialización de cada postulante.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

Sí, cuando son cargos que ameritan especialización.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

No, si se sustenta con una declaración jurada debidamente legalizada la firma.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.


No, porque el grado se encuentra en trámite.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No exactamente.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

Sí, por ello debería sustentarse con la declaración jurada, ponerse un tiempo límite (ejemplo 03 meses) considerando el tiempo de prueba en un trabajo y la constancia de haber iniciado el trámite para la obtención del grado, luego de haber sustentado y haber sido aprobado.

SELLO	FIRMA
<p>Yhazara L. Vasquez Elinto. CAL: 62016.</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TESISTA : Christian Alfonso Saravia Chumbiauca

Título del proyecto de investigación:

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : *BLANCA MILAGROS GUTIERREZ MONTEZ*
 Cargo : *ABOGADA.*
 Institución : *INDEPENDIENTE - ESTUDIO JURIDICO*

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

CONSIDERO QUE SON LAS LIMITACIONES QUE ENCUENTRAN LOS POSTULANTES LABORALES, QUE IMPIDEN TENER UNA EVALUACION ADECUADA, ESTO POR LA SOBRECUALIFICACION DE REQUISITOS, COMO POR EJEMPLO LA SOLICITUD DE EXPERIENCIA PREVIA Y OTROS.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

CONSIDERO QUE SE DEBERIAN EVALUAR ADECUADAMENTE CADA REQUISITO SOLICITADO EN EL PERFIL, YA QUE ALGUNOS RESULTAN SIENDO INNECESARIO, POR TRATARSE DE REQUISITOS DE CONVOCATORIAS PASADAS.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

NO, YA QUE CUANDO UNO POSTULA A UN PUESTO LABORAL, LEE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA CADA PUESTO, COMO EL DE BACHILLER Y/O TITULADO; POR LO TANTO UNO POSTULA A SABIENDOS.

4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Lo que se ve y conoce es que si ocurriera tal hecho, el postulante ganador de la plaza, queda descalificado, por no poder probar y/o sustentar lo obtenido, dando oportunidad al postulante que queda en segundo lugar.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

SI, SERIA CONVENIENTE YA QUE, SE SOLICITARIA LO NECESARIO Y ÚTIL PARA CADA PUESTO LABORAL, SIN ENTRAR EN UNA BUROCRACIA LABORAL.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

SI, CON LA FINANCIDAD DE TENER UNA BASE DE DATOS Y ASI PODER AYUDAR A ESTOS PROFESIONALES A TENER LA DOCUMENTACION EN REGLA, PARA GENERARLE MAYOR OPORTUNIDAD LABORAL.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

CONSIDERO QUE, DE EXISTIR LA ELIMINACION DE LAS BARRERAS LABORALES ESTA DEBE SER APLICADA PARA AMBOS SECTORES, DE ESA FORMA SE ESTARIA CONTROLANDO LOS FUTUROS ABOSOS EN EL SECTOR PRIVADO.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

CONSIDERO QUE NO EXISTE PREFERENCIA, LO QUE YO OBSERVO ES QUE EXISTE MAYOR PUNTOACION AL POSTULANTE QUE OBTIENE EL GRADO FRENTE AL QUE NO CUENTA EL GRADO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.



NO, POR QUE AL MOMENTO DE POSTULAR, PRESENTAS UN CURRICULUM VITAE SIN DOCUMENTAR EN ALGUNOS CASOS Y CON POSTERIORIDAD PRESENTAS EL CURRICULUM VITAE DOCUMENTADO, SIENDO EL MOMENTO QUE NO PODRIAS SUSTENTARLO; POR LO TANTO QUEDARAS DESCALIFICADO, ES DECIR NO CONTINUARIAS CON EL PROCESO DE EVALUACION, EN CONSECUENCIA NO OBTENDRIAS EL PUESTO LABORAL, EN ESE EXTREMO NO HABRIA LA FIGURA DE COMPETENCIA DESLEAL.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

NO, YA QUE LA TRAMITACION OPORTUNA DEL GRADO DE TITULO, VA DEPENDER DE CADA PERSONA, CON LA FINIDAD DE SER MAS COMPETITIVO EN EL MERCADO LABORAL Y OBTENER MAYOR OPORTUNIDAD, EN BENEFICIO PROPIO.

SELLO	FIRMA
 Blanca M. Gutiérrez Montes ABOGADA ★ Reg. C.A.H. N°1579	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado : Sandra Amelia Diaz Mundo
Cargo : Abogada
Institución : Corporación de abogados - CRIDEZ

.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Constituyen aquellas situaciones fácticas que impiden el acceso al empleo; situaciones que responden a escenarios internos y externos del contexto social.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Considero que existen factores que sirven de filtro para depurar el personal no idóneo para la prestación de servicios hacia la comunidad y el administrado; razón por la cual se requiere de ciertos requisitos tamizadores del empleo.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Considero que la competitividad genera mayor número de profesionales capacitados que se esfuerzan por la solidez del crecimiento profesional en una constante capacitación de las aptitudes académicas y funcionales.

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

La denuncia correspondiente, junto a la sanción administrativa, puesto que la lealtad debería ser un principio básico de los profesionales, cuya presencia se debería registrar desde el inicio del vínculo laboral; siendo además que, dicha situación perjudica a quienes si cuentan con el grado y no fueron admitidos en primera instancia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Los requisitos deberían ser los necesarios para garantizar la contratación de un servidor, funcionario, obrero, o cualquier calidad de trabajador que cuente con las respectivas aptitudes para desempeñar el cargo puesto a contratación.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Definitivamente no; la economía nacional se debe mover a la par del profesionalismo y la meritocracia confirmada por el ahínco del crecimiento profesional.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

No; pues el servicio que se brinda siempre se encuentra proyectado a la sociedad, por lo tanto, la calidad del mismo no debería variar si este es ofrecido por una institución privada o pública.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Los méritos se deben respetar; pues existe un esfuerzo de tiempo, dinero y dedicación que se encuentran detrás del título o grado obtenido.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? explique.

Definitivamente; pues ello no solo representa el comportamiento desleal del postulante, sino también la calidad ética del futuro trabajador y profesional.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

Si, muchos; siendo un aproximado de; por cada 10, 7 no cuentan con los grados requeridos.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

En efecto; ello anima a la mediocridad y conformismo profesional, situación que se advierte con la entrega del bachiller automático.

SELLO	FIRMA
 <p>CRIDEZ CORPORACION DE ABOGADOS</p> <p>SANDRA AMELIA DIAZ MUNDO C.A.H. 2064 ABOGADA</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : Cindi Garro Obregón
Cargo : Abogada
Institución : Corporación de abogados CRIDEZ

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Puedo asumir que estas barreras son obstáculos en cuanto a la adquisición de un empleo de refiere.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

En mi opinión no creo que se debería justificar; ya que no brinda las mismas oportunidades a todos los que postulan a un puesto de trabajo.

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Creo que si se podría considerar, ya que sólo es cuestión de trámite el obtener el grado.

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Debería de seguir el trámite pactado dependientemente de la empresa con la que se haya acordado los tiempos establecidos dentro de lo estipulado en el momento de la postulación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

De todas maneras, considero que sería conveniente la eliminación de estas barreras de acceso; ya que seguirían siendo un impedimento las futuras postulaciones a un empleo.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

Sí, puesto que no afectaría al sistema laboral.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

Los antecedentes según sea la materia debería haber excepciones

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

Siendo ya la etapa final de postulación no considero que debería de existir ninguna preferencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? explique.

No, considerando que los postulantes tienen el mismo grado académico con la diferencia que ha uno estaría solo a la espera de la entrega de dicho grado por cuestiones administrativas.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No tengo la estadística

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

La eliminación de esta barrera, no afectaría en nada al no tramitarlo oportunamente



SELLO	FIRMA
 <p>CRIDEZ CORPORACION DE ABOGADOS DIRECTORA GENERAL</p> <p>CINDI JHAJAYRA GARRO OBREGON ABOGADA C.A.H. 2015</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO A FIN DE
PROMOVER FUENTES DE TRABAJO EN EL PERÚ**

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado : Henry Martin Crisol Deza
Cargo : Abogada
Institución : Independiente – Corporación de abogados CRIDEZ

.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? explique.

Estas barreras de acceso serían los requisitos muchas veces infundados para la postulación aun empleo.

2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique

Considero que sí, tomando en consideración que el postulante debería de contar con la preparación mínima académica hablando para determinado puestos de trabajo

3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? explique

Sí cabría tal condición de luego de presentada la documentación requerida.

4. ¿qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique.

Tanto en el sector privado como en el sector público debería ser eliminado de la postulación automáticamente por incumplimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.

Preguntas:

5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique

Siendo menos los requisitos se crearía más trabajos para más peruanos, ayudando de una u otra manera a la economía del país.

6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique

No, considero que no teniendo el grado solicitado, estos empleadores no contarían con la calidad de preparación necesaria para los diferentes puestos de trabajo.

7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? explique.

Las excepciones deberían de darse sólo para el sector privado, ya que estos procedimientos son menos tediosos que los del sector público.

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? explique

No, pues se encuentran en las mismas circunstancias los postulantes con la mínima diferencia que el que en ese momento contase con el grado sería sólo por trámite burocrático más no por el término de la preparación académica mínima requerida

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.

Preguntas:

9. ¿considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? explique.



No, definitivamente pues ya contaría con una constancia acreditando que está en trámite el grado.

10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?

No sabría, cuanto sería la población que no cuenta con este requisito.

11. ¿considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?

No, puesto que es necesario para las postulaciones futuras.

SELLO	FIRMA
 <p>CRIDEZ CORPORACIÓN DE ABOGADOS GERENTE GENERAL</p> <p>HENRY MARTIN CRISOL DEZA ABOGADO C.A.F. 11</p>	

Anexo N°4: validaciones de test – juicio de expertos

Validador N° 1

CARTA DE INVITACIÓN N°01

Huacho, 11 de julio del 2022

Mg. LUIS ALBERTO LEÓN REINALTT

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **La eliminación de barreras de acceso al empleo a fin de promover fuentes de trabajo en el Perú**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Bach. Christian Alfonso Saravia Chumbiauca

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	LUIS ALBERTO LEÓN REINALTT
Grado Académico	MAESTRIA
Mención	DERECHO PENAL Y CC.CC
Firma	Sello


LUIS ALBERTO LEÓN REINALTT
ABOGADO
CALL. 2353

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECÍFICO N°1 Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.				
1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? Explique.			<u>X</u>	
2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique			<u>X</u>	
3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? Explique			<u>X</u>	
4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique			<u>X</u>	
OBJETIVO ESPECIFICO N° 2 Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.				
5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique			<u>X</u>	
6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique			<u>X</u>	
7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? Explique.			<u>X</u>	

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? Explique			X	
OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3 Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.				
9. ¿Considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuentan con el grado? Explique.			<u>X</u>	
10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?			<u>X</u>	
11. ¿Considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?			<u>X</u>	

Validador N° 2

CARTA DE INVITACIÓN N°01

Huacho, 11 de julio del 2022

Dra. Zevallos Loyaga, María Eugenia

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **La eliminación de barreras de acceso al empleo a fin de promover fuentes de trabajo en el Perú**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Bach. Christian Alfonso Saravia Chumbiauca

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

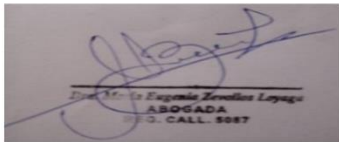
.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA
Grado Académico	DOCTOR
Mención	DERECHO
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECÍFICO N°1 Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.				
1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? Explique.			<u>X</u>	
2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique			<u>X</u>	
3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? Explique			<u>X</u>	
4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique			<u>X</u>	
OBJETIVO ESPECIFICO N° 2 Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.				
5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique			<u>X</u>	
6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique			<u>X</u>	
7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? Explique.			<u>X</u>	

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? Explique			<u>X</u>	
OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3 Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.				
9. ¿Considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? Explique.			<u>X</u>	
10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?			<u>X</u>	
11. ¿Considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?			<u>X</u>	

Validador N° 3

CARTA DE INVITACIÓN N°01

Huacho, 11 de julio del 2022

Mg. Edgard Maykol Dávila Cobos

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **La eliminación de barreras de acceso al empleo a fin de promover fuentes de trabajo en el Perú**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **Determinar si existe la necesidad eliminar barreras de acceso al empleo en el Perú**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Bach. Christian Alfonso Saravia Chumbiauca

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

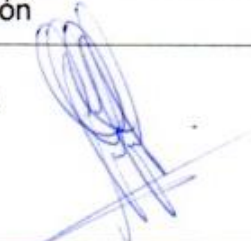

.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	
Grado Académico	
Mención	
Firma 	Sello 

ÍTEM	CALIFICACIÓN	OBSERVACIÓN
------	--------------	-------------

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECÍFICO N°1 Analizar el efecto de las barreras de acceso al empleo.				
1. ¿Conoce usted cual es la definición de barreras de acceso al empleo? Explique.			<u>X</u>	
2. ¿Considera que se justifica que existan estas barreras al momento de postular a un empleo? Explique			<u>X</u>	
3. ¿Considera que se podría superar el no contar con un grado al postular a un empleo, con la condición de presentarlo posteriormente? Explique			<u>X</u>	
4. ¿Qué debería ocurrir si el postulante gana la plaza y no presenta el grado? Explique			<u>X</u>	
OBJETIVO ESPECIFICO N° 2 Analizar la conveniencia de la eliminación de barreras de acceso al empleo.				
5. ¿En la medida que serían menos los requisitos que se exigen, sería conveniente la eliminación de barreras de acceso al empleo? Explique			<u>X</u>	
6. ¿Convendría al sistema laboral del país reclutar empleados que a la fecha de la postulación no cuenten con el grado exigido para el puesto? Explique			<u>X</u>	
7. ¿Existiría alguna excepción para no ser aplicada en el sector público o privado? Explique.			<u>X</u>	

8. ¿Debería haber alguna preferencia en la etapa final de un concurso, por el postulante que tiene el grado, frente al que lo tiene aun tramitando? Explique			<u>X</u>	
OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3 Analizar si existe la posibilidad de afectarse a quienes ya cuentan con los requisitos de postulación a un empleo.				
9. ¿Considera que la presentación posterior del grado obtenido podría considerarse una competencia desleal con quienes ya cuenten con el grado? Explique.			<u>X</u>	
10. ¿conoce usted la cantidad de postulantes a un puesto de trabajo que no cuenten con los requisitos de grado, al momento de la postulación?			<u>X</u>	
11. ¿Considera que la eliminación de este requisito bajo la imagen de barrera de acceso al empleo, podría considerarse como un factor que aliente a no tramitar oportunamente el grado requerido?			<u>X</u>	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ALBERTO LEÓN REINALTT, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La eliminación de barreras de acceso al empleo a fin de promover fuentes de trabajo en el Perú.", cuyo autor es SARAVIA CHUMBIAUCA CHRISTIAN ALFONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ALBERTO LEÓN REINALTT DNI: 18138359 ORCID: 0000-0002-4814-9512	Firmado electrónicamente por: LLEONRE el 04-01- 2023 11:51:03

Código documento Trilce: TRI - 0508983