



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el
Gobierno Regional de Ancash, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Bazan Verde, Edwar Mardonio (orcid.org/0000-0001-8866-9726)

Bula Sanchez, Jesus Alberto (orcid.org/0000-0002-6223-7172)

ASESOR:

Mg. Sánchez Falcón, Jonnathan Pedro (orcid.org/0000-0002-2145-7902)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SÁNCHEZ FALCÓN JONNATHAN PEDRO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.", cuyos autores son BAZAN VERDE EDWAR MARDONIO, BULA SANCHEZ JESUS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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.

CHIMBOTE, 27 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SÁNCHEZ FALCÓN JONNATHAN PEDRO DNI: 43969011 ORCID: 0000-0002-2145-7902	Firmado electrónicamente por: JSANCHEZFA24 el 27-06-2024 19:12:18

Código documento Trilce: TRI - 0777430



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, BAZAN VERDE EDWAR MARDONIO, BULA SANCHEZ JESUS ALBERTO estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BAZAN VERDE EDWAR MARDONIO DNI: 43065824 ORCID: 0000-0001-8866-9726	Firmado electrónicamente por: EBAZANV el 27-06-2024 18:51:29
BULA SANCHEZ JESUS ALBERTO DNI: 70198572 ORCID: 0000-0002-6223-7172	Firmado electrónicamente por: JBULASA1499 el 27-06-2024 18:47:36

Código documento Trilce: INV - 1663615

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Crisalda Sanchez Lauya y Luis Bula Catalino, quienes me han brindado su amor incondicional, apoyo y sacrificio a lo largo de este camino académico. A mi familia y amigos, por su aliento constante y comprensión en los momentos difíciles. A mis profesores y mentores, por su guía y conocimientos que han enriquecido mi formación. A todas las personas que de alguna manera contribuyeron a este logro, ¡gracias infinitas. Jesus Alberto Bula Sanchez

A mis padres, cuyo amor y sacrificio han sido el faro que guio cada paso de este viaje. A mi pareja, por su paciencia infinita y apoyo inquebrantable en los momentos más desafiantes. A mis amigos, por su compañía y ánimo en cada etapa. A mis profesores y mentores, por su sabiduría compartida y enseñanzas que han moldeado mi camino. A todos los seres queridos que han iluminado este camino con su presencia y aliento, les dedico esta tesis con profundo agradecimiento y cariño.

Edwar Mardonio Bazán Verde

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien nos ha dado la fuerza, la sabiduría y la perseverancia para completar este proyecto de tesis, le damos nuestro más profundo agradecimiento. Durante cada etapa de este camino académico, hemos sentido su presencia guiándonos y dándonos el coraje necesario para enfrentar los desafíos. También agradecemos a Dios por la salud que nos ha permitido dedicar tiempo y energía a este trabajo, por las oportunidades que nos ha brindado para aprender y crecer intelectualmente.

A nuestras familias por el apoyo incondicional y el enorme soporte que nos brindaron con tanto amor.

Al Mg. Jonnathan Pedro Sanchez Falcón, por sus maravillosas enseñanzas y el tiempo dedicado para la realización de este trabajo.

A nuestros asesores, Sergio Mijhail Eleazar Córdova Zuloeta, Arland Alex Sáenz Huamanchumo, Natividad Teatino Mendoza y Dwight Garcia Lizarraga por su tiempo dedicado y el esfuerzo que nos brindaron para llevar a cabo el término de la presente tesis. Finalmente, agradecemos a las personas que estuvieron en todo momento y que nos motivaron a lo largo de este camino.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad de los Autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN	96
V. CONCLUSIONES	102
VI. RECOMENDACIONES	103
REFERENCIAS	104
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categoría	11
Tabla 2: Participantes.....	12
Tabla 3: Tabla de triangulación de entrevistas	18

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo de desarrollo sostenible buscar la promoción de una sociedad pacífica e inclusiva para el desarrollo sostenible y como objetivo de estudio se planteó analizar el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023; el estudio se llevó a cabo bajo el enfoque cualitativo, diseño de la teoría fundamentada, de tipo básico, comprendiendo como participantes a 7 jefes de cada área que pertenecen al Gobierno Regional de Ancash y 8 abogados especializados en derecho laboral; habiéndose obtenido como resultados relevantes que el acceso al trabajo y la libre contratación se garantiza en base a un proceso de selección que obedece a la ley, enmarcados en la transparencia y mérito, siendo accesible por concurso público CAS y se concluyó que el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección se analiza desde el ámbito dogmático y legal, teniendo coherencia en la doctrina y el marco normativo, aunado a ello, es que los entrevistados sostuvieron que en la práctica el proceso de selección de personal es poco transparente.

Palabras clave: Empleo, competencia profesional, igualdad de oportunidades.

ABSTRACT

This study had the objective of sustainable development to seek the promotion of a peaceful and inclusive society for sustainable development and the objective of the study was to analyze access to work and free contracting in the selection process to obtain positions in the Government. Ancash Regional, 2023; The study was carried out under the qualitative approach, grounded theory design, of a basic type, comprising as participants 7 heads of each area who belong to the Regional Government of Ancash and 8 lawyers specialized in labor law; having obtained as relevant results that access to work and free contracting is guaranteed based on a selection process that obeys the law, framed in transparency and merit, being accessible through CAS public tender and it was concluded that access to work and free contracting in the selection process is analyzed from the dogmatic and legal field, with consistency in both the doctrine and the regulatory framework. In addition to this, the interviewees maintained that in practice the personnel selection process is little transparent.

Keywords: Employment, professional competence, equal opportunities.

I. INTRODUCCIÓN

En relación al acercamiento temático, el acceso al trabajo y la libre contratación en las entidades públicas reviste de gran relevancia, dado que garantiza la capacidad de contratar a las personas más idóneas, asegurando la calidad del funcionamiento de la administración pública, permitiendo que las funciones estatales sean realizadas de la mejor manera, brindando un mejor servicio a la ciudadanía. La elección y selección de empleados públicos debe estar libre de cualquier tipo de intervención injusta y discriminatoria, también los factores subjetivos no deben influir en las tomas de decisiones y debe estar basada en los criterios objetivos y profesionales como la capacidad y preparación del candidato.

En el contexto internacional, España a través del Real Decreto 636/2021 se ha regulado el proceso de selección (PS en adelante) de funcionarios públicos, estableciendo los principios de selección; dicha norma fue planteada con el fin de promover la eficacia y calidad en el proceso, por medio de un sistema homogéneo en todas las administraciones públicas y así mejorar el acceso a puestos en función de la formación y las capacidades.

En el Perú se cuenta con la Ley N°31419 que contiene disposiciones para avalar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de todo funcionario, y como norma complementaria se aprobó el Reglamento (D.S. N°053-2022-PCM) aplicable a la selección y adecuación del personal en los organismos públicos, con el objetivo de garantizar que los empleados y directivos que trabajen en el sector público tengan las cualidades y capacidades adecuadas para el desempeño de sus funciones. A nivel regional y local, se rigen por las disposiciones establecidas a nivel nacional y otras normativas aplicables, las mismas que están basadas en una descripción general del proceso de selección, los pasos a seguir se dan en el siguiente orden: convocatoria, postulación, evaluación de méritos, pruebas de conocimientos, evaluación psicológica, entrevista personal, evaluación final y selección.

También, el problema fue enmarcado en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia basados en la capacidad de las personas, conduciendo a la selección

de personas cercanas a los que hacen la selección, en lugar de personas adecuadamente capacitadas. Asimismo, a pesar que la ley ha establecido normas para prevenir la discriminación en el acceso al empleo público, aún persisten los casos de discriminación o exclusión basados en características personales o físicas. Finalmente, se debe precisar la transparencia y claridad de los criterios de evaluación. Si bien, estos no han sido claramente definidos, pueden generar desconfianza y dudas sobre la imparcialidad del proceso de selección, ya que el criterio básico de la meritocracia no se cumple. Ahora bien, la relevancia del estudio gira en torno al análisis del proceso de selección idóneo en las entidades públicas; toda vez que, pueden producirse diversas consecuencias negativas, tales como la pérdida de confianza en la institución, el desprestigio, la contratación de personal que no es idóneo para el cargo, pues no tienen capacidad suficiente para desempeñar cabalmente sus funciones, conllevando que se incremente la corrupción, la mala gestión y disposición de los recursos públicos. Es preciso mencionar que la contribución fue enmarcada en plantear soluciones a los problemas reales como el clientelismo y la corrupción en el proceso de elección del personal público.

En esta línea, este trabajo de investigación tiene como **Objetivo de Desarrollo Sostenible**, pues busca la promoción de una sociedad pacífica e inclusiva para el desarrollo sostenible, facilitando la competencia justa entre los aspirantes y asegurar la equidad de oportunidades en el acceso a los empleos públicos. Este enfoque es crucial para alcanzar los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Ancash y ofrecer un servicio de calidad a los usuarios, asegurando que todos los ciudadanos tengan acceso equitativo a oportunidades laborales, aportando así al desarrollo sostenible de la región.

Descrito el problema, se formuló como **interrogante de estudio**: ¿De qué manera se analiza el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?; consecuentemente se disgrega como problema específico los siguientes: 1: ¿De qué manera se adjudica el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en las entidades públicas? y como **problema específico** 2: ¿De qué manera se tutela la igualdad de oportunidad frente a la experiencia profesional en el proceso de

selección para la obtención de cargos en las entidades públicas?

Este estudio se **justifica** desde el ámbito teórico debido a que permite ampliar conocimientos importantes sobre la situación actual de Ancash y del país en general; es esencial comprender las dinámicas del mercado laboral, las tendencias en la demanda de habilidades y las barreras que podrían obstaculizar el acceso al trabajo para ciertos grupos de la población. Por ello, es fundamental analizar cómo se realiza el proceso de contratación, analizar qué criterios se utilizan y si existen barreras que pueda afectar la libre contratación. Además, se deben considerar las políticas gubernamentales y las regulaciones laborales que puedan influir en este proceso; asimismo, la situación actual del país debe ser considerada una investigación fundamental, lo cual implica examinar factores económicos, sociales y políticos que podrían tener un impacto en el acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash.

En cuanto a la justificación práctica, gira en torno a analizar las posibles mejoras del sistema de contratación de personal público; ello implica trabajar en el desarrollo de procesos más eficaces, transparentes y justos, de manera que se contrate a una persona que se encuentre debidamente capacitada, evitando actos de corrupción, nepotismo y favoritismo.

Se justifica metodológicamente debido a que se encuentra dirigida a un enfoque cualitativo que implica crear y aplicar rúbricas para evaluar todos los aspectos de nuestro trabajo de investigación. Asimismo, servirá como base para otros estudios relacionados al acceso al trabajo y la libre contratación en las diferentes entidades públicas; también ayudará a destacar cómo recopilamos datos, utilizando tanto entrevistas como análisis documental a fin de profundizar el tema de investigación.

Para la demostración de la postura adoptada por los investigadores se formuló como **objetivo general**: Analizar el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023. Y, como **objetivos específicos** se plantearon: Evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023 e Identificar de qué manera se tutela la igualdad de

oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Respecto a los **trabajos previos**; referimos investigaciones que respondan los supuestos y objetivos del presente proyecto de investigación.

En relación a los **antecedentes internacionales**, Muñoz (2021) analizó el derecho al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección y llegó a concluir que existe la necesidad de un proceso de selección transparente, bajo aplicaciones de algún criterio objetivo y consistente, y la prevención de discriminación en el proceso de selección, estudio que tuvo como aporte la necesidad de una política pública que garantice la igualdad en los accesos a cargos públicos.

Asimismo, Monatteri (2017) identificó los problemas que afectan al sector público y la crisis que generó en la política social e institucional y llegó a concluir que se debe asegurar la contratación de personas que se encuentren debidamente capacitadas para ejercer un puesto laboral y que éstos no hayan sido excluidos por razones arbitrarias. Cuyo aporte fue el fortalecimiento del proceso a fin de que sea transparente y justo, para poder captar el mayor número de candidatos posibles.

También, Arrington (2020) analizó el procedimiento de selección para la obtención de un cargo público y concluyó que fue posible corroborar la idea de que la equidad procesal conduce a la aquiescencia sobre los resultados; pues si las creencias en la equidad procesal tuvieran fundamento o son “merecidas” (cualquiera que sea el criterio de mérito), entonces este patrón podría haberse considerado benigno. El aporte se debió lograr los niveles de mérito necesarios para el éxito en un proceso de selección.

Asu vez, Martínez & Ramírez (2021) analizaron los criterios y métodos que se emplean para seleccionar a los funcionarios públicos y si los mismos son los adecuados y ajustados al perfil de las funciones que se van a desempeñar y llegaron a concluir que es necesario que se respeten los principios establecidos para generar el empleo público, así como generar un sistema de comunicación transparente, en la que se genere la relación entre la sociedad-Estado donde se detallan las tareas de los funcionarios públicos y los mismos verifiquen el listado de funciones. Cuyo aporte fue que se deben mantener los criterios objetivos y

transparentes, que no discriminen de manera arbitraria a las personas, sino basados en la capacidad, preparación y mérito de las personas para el cargo (p.17).

Finalmente, Muñoz (2019) tuvo como objetivo introducir el método de "contratación a ciegas" en Filipinas y llegó a concluir que el empleo en el sector público debe estar basado en la experiencia, educación, formación, elegibilidad y la competencia. El aporte de este estudio fue que todo trabajador en el sector estatal es competente y ha sido seleccionado en base a sus méritos, las posibilidades de la buena gestión del sector público y la satisfacción de toda necesidad de una sociedad.

En relación a los **antecedentes nacionales**, López (2021) tuvo como objetivo determinar la relevancia de las contrataciones de personal administrativo en la fiscalía y llegó a concluir que el acceso al derecho al trabajo y la libre contratación son garantizados por la Constitución y la legislación. Estos derechos se deben respetar en el proceso de selección para cargos en entidades públicas; lo idóneo es la realización de un proceso de selección eficiente y justo para garantizar que cualquier persona, con las calificaciones necesarias y que ha satisfecho los requisitos legales, pueda ser considerada para el cargo. El aporte de este estudio fue que el proceso de selección garantiza que todos tengan acceso igualitario a la oferta de empleo en entidades públicas.

Del mismo modo, Huangal (2022) tuvo como objetivo comprender el propósito de la Ley 31419 y llegó a concluir que la ley se enfoca en la calificación formal y no en la competencia en cuanto al liderazgo y otros factores que pueden ser más relevantes en el ejercicio de un cargo. Además, la ley afectaría a las personas que se encuentran en posiciones políticas o de liderazgo en instituciones estatales, sin dejar espacio para las experiencias en la política. El aporte de esta investigación fue que el acceso al derecho al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección de funcionarios públicos, que señala un conjunto de términos en base a los cuales se podrá evaluar a los postulantes, en cuanto a las calificaciones mínimas necesarias para ocupar el cargo.

Asimismo, Huaranga (2023) analizó la designación de puestos directivos en las instituciones públicas en el Perú, llegando a concluir que la importancia de precisar en el proceso de selección está basada en la meritocracia permitiendo la ejecución

del principio de igualdad de oportunidades, porque brinda oportunidades equitativas a todos los candidatos, sin importar quienes sean, o de dónde vienen. Por el contrario, un proceso de selección basado en la confianza puede fallar en garantizar la igualdad ante la ley, ya que los factores subjetivos pueden entrar en juego, como el propio criterio de la confianza.

En ese orden de ideas, *León (2023)* determinó la relación entre los procesos de selección los desempeños laborales en una municipalidad y llegó a concluir que se debe fijar criterios claros y objetivos para la selección de excelentes postulantes, sin discriminación ni sesgos, ya que existe la necesidad de mejorar el proceso de selección y contratación, además el de fomentar la igualdad de oportunidades, ya que se evitaría dar preferencia a personas con más experiencia y se tendría en cuenta los méritos y capacidades de cada candidato, sin tener en cuenta factores como la edad, género, etnia, o experiencia profesional se consideraría como un factor más en el proceso de selección, junto con otros factores como las habilidades y aptitudes del candidato, pero no sería la principal variable determinante. Cuyo aporte fue que se debe dar cumplimiento a la igualdad de oportunidades, debido a que los postulantes pueden tener una oportunidad de ser seleccionados, independientemente de sus experiencias.

Finalmente, *Vilchez (2019)* analizó si la experiencia laboral en el sector estatal vulnera el principio de igualdad en la Universidad Alas Peruanas, concluyendo que la experiencia laboral en la selección de personal vulnera la igualdad de oportunidades que debe tutelarse en todos los procedimientos de selección de personal en las entidades públicas. Las consecuencias de la ausencia de igualdad de oportunidades son muy diversas, pero el aumento de la desigualdad social, la marginalización, la exclusión social de ciertas personas o colectivos y el aumento de la pobreza va en aumento. El aporte dicho estudio fue que la tutela de la igualdad ante la ley y las normas que regulan la función pública se enfrenta a una limitación en la práctica cuando se aplica un criterio de experiencia laboral. De esta manera, se vulnera la igualdad ante la ley, en el sentido de que se discrimina entre aquellos que cuentan con experiencia laboral y aquellos que no lo tienen; por lo tanto, existe una desigualdad de oportunidades en la contratación y en la promoción de igualdad de oportunidades.

En cuanto a las bases teóricas que se sustentó el presente estudio, Hakansson (2022) desarrolla la **teoría de la función pública**, el cual destaca la relevancia de garantizar que las labores en el sector público se asignen de manera justa y equitativa, asegurando el respeto a los principios de meritocracia e inteligencia. Esto apoya la noción de que el ingreso al empleo en instituciones gubernamentales debe fundamentarse en criterios objetivos y no discriminatorios.

Mientras tanto, la **teoría del derecho laboral administrativo**, según Morón (2022) se concentra en la ejecución de las normas laborales en entidades gubernamentales, teniendo en cuenta las especificidades y regulaciones particulares que gobiernan las relaciones laborales en el ámbito público proporcionando una perspectiva fundamental para la comprensión de cómo se asegura el derecho al empleo en el contexto de la administración.

Por otro lado, se tiene la **teoría de la autonomía administrativa**, la cual Romero (2022) refiere que las entidades públicas tienen la capacidad de administrar su personal y establecer sus propios métodos de contratación, siempre y cuando se cumplan los principios constitucionales, promoviendo la noción de la contratación independiente en el ámbito gubernamental.

Además, se desarrolló la **teoría de los derechos humanos aplicada al empleo en el sector público**. Según Gallo (2021), esta teoría se centra en la obligación de asegurar que el ingreso al empleo en instituciones gubernamentales respete los derechos primordiales de las personas, como el derecho a no ser discriminado y el derecho a igualdad de oportunidades.

Finalmente, se sostiene la **teoría del bien común**, que según el TC (Tribunal Constitucional), a través de su historial de decisiones judiciales, ha respaldado la noción de que el ingreso al empleo en el ámbito estatal debe estar en consonancia con el interés general, asegurando la eficacia y la excelencia en la entrega de servicios gubernamentales.

En relación a las bases conceptuales fueron desarrollados conforme a las categorías de estudio. En cuanto a la primera categoría: Acceso al trabajo, Baquero (2023) sostiene que es un derecho de las personas a postularse para ocupar un puesto en el sector público y a ejercer su derecho fundamental al empleo.

Asimismo, Cabanellas (2008) examina uno de los temas principales que se suelen tratar en tesis relacionadas con la inserción laboral, que es la "discriminación laboral". Ello hace referencia a situaciones en las que individuos se encuentran con impedimentos o experimentan trato injusto al buscar empleo o mientras trabajan, a causa de aspectos personales como género, raza, entre otros.

En cuanto a la primera subcategoría, tenemos a la **Igualdad de oportunidades**, Hernández et al. (2023) sostiene que esto implica que cada ciudadano tiene el derecho de efectuar una competencia en las mismas condiciones que otros para conseguir un empleo en el sector público, sin sufrir discriminación alguna.

La Constitución Política del Perú, en el art. 26 punto 1 estipula que "en las relaciones laborales se deben respetar estos principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación". En consonancia con esto, el artículo 2, inc. 2 de la misma Constitución afirma: "Todo individuo tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley".

En cuanto a la segunda subcategoría, tenemos a la **Igualdad ante la ley**, Arriagada et al. (2023) menciona que este principio es esencial para salvaguardar la equidad, y la igualdad de oportunidades en una sociedad democrática. Es comúnmente visto como un elemento crucial del Estado de derecho, que establece que el poder del gobierno debe estar restringido por la ley y que dicha ley debe aplicarse de manera justa y equitativa para todos los ciudadanos, sin favoritismos.

A su turno, Landa & Velazco (2017) hacen referencia al art. 2°, inc. 2° de la carta magna, el cual establece que todos tenemos derecho a una protección adecuada contra cualquier tipo de trato diferenciado, especialmente si es injustificado, que pueda afectar nuestra integridad personal y psicológica o violar nuestra dignidad humana, impidiendo así el libre desarrollo de nuestra personalidad.

Por otro lado, Hernández et al. (2022) sostienen que, todos los países deben salvaguardar todo derecho del trabajador mediante una política pública que pueda ejecutar herramientas eficaces para sus efectos; en ese sentido, en lugar de ejercer el poder sancionatorio, prefiere la supresión de la discriminación y velar por la

igualdad de todas las personas a ejercer un puesto laboral.

Por su parte, Landa (2021) refiere que, según el TC define a la igualdad bajo dos dimensiones, las cuales son: Como derecho fundamental (dimensiones subjetivas) y como principio constitucional (dimensiones objetivas).

En cuanto a la segunda categoría, contamos con la **libre contratación**, Ojeda (2023) sostiene que es la capacidad que debe presentar cada candidato a una posición en el sector público, con la intención de ser seleccionado, designado o asignado a una función pública específica, considerando factores como las aptitudes, la educación formal, el bagaje académico y, especialmente, la competencia para ejercer dicho puesto.

Para la tercera subcategoría, disponemos a la **Meritocracia**, la cual es desarrollada por Vélez (2018) sostiene que la misma que se trata de un sistema o enfoque social que se sustenta en la noción de que las recompensas y las oportunidades deben asignarse en función del mérito, es decir, las personas deben ser evaluadas y premiadas en virtud de sus logros personales, esfuerzos y habilidades individuales, en contraposición a elementos como el linaje familiar, la riqueza, la afiliación política u otro tipo de favoritismo.

Según Scully (2021), la meritocracia es definida como un sistema que posibilita la clasificación de individuos en roles y la asignación de recompensas en función de sus méritos, asegurando que las posiciones de mayor autoridad estén reservadas para aquellos con un mayor talento o mérito.

Para la cuarta subcategoría, encontramos la **experiencia profesional**, Lluncor et al., (2023) hace referencia a la acumulación de conocimientos, destrezas, aptitudes y práctica que una persona adquiere a lo largo de su trayectoria o desempeño laboral. Esta experiencia se adquiere mediante una participación activa en un ámbito o industria específica, y puede comprender una diversidad de roles, responsabilidades y desafíos a lo largo del tiempo.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio fue de **tipo** básico y según las palabras de Quesada (2010), tal como se menciona en la obra de Palomino (2019), se plantea que la investigación fundamental consiste en contribuir al conocimiento sin la intención de aplicarlo de manera inmediata.

Asimismo, acogió un **enfoque** cualitativo, desarrollado por Sanchez (2019) quien sostiene que se sustenta por evidencia que se determinan hacia lo que sujeta la descripción del problema, con el fin de comprender y poder explicarlo en base a métodos y técnicas que surgen desde los conceptos y fundamentos epistémicos; asimismo se comprende que se intenta conocer la verdad, por ello se establece este tipo de enfoque con el fin de obtener conocimientos científicos, donde solo se puede acoger a la subjetividad, recolectando la información importante a través de métodos que nos permite comprender, para posteriormente poder explicar, a través de una interpretación inductiva (p. 4-17).

Se empleó como **diseño** la teoría fundamentada, la misma que fue desarrollada por Strauss y Corbin (2002) la cual se caracteriza por ser una teoría que se deriva de la recopilación de datos, pues se resalta que este enfoque pone especial énfasis en la estrecha relación entre la recolección de información, su análisis y la subsiguiente construcción de una hipótesis basada en un dato obtenido en el estudio como uno de sus aspectos centrales.

Por otro lado, fue de **nivel** descriptivo el cual se enfoca en la recopilación y descripción de información existente acerca de un tema específico. En este tipo de investigación se emplean fuentes secundarias como libros, artículos, informes y trabajos previos. Sánchez (2015) explica que, en esencia, este nivel consiste en caracterizar un fenómeno o situación al analizarlo en un contexto espacio - temporal particular. Estas investigaciones buscan obtener datos acerca del estado actual del fenómeno.

En cuanto a las **categorías** de estudio, se tiene:

Tabla 1: Categoría

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías
<p>Categoría 01 Acceso al trabajo</p>	<p>Es un derecho de las personas a postularse para ocupar un puesto en el sector público y a ejercer su derecho fundamental al empleo (Baquero, 2023).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Igualdad de oportunidades ➤ Igualdad ante la ley
<p>Categoría 02 Libre contratación</p>	<p>Es la capacidad de presentarse como candidato a una posición en el sector público, con la intención de ser seleccionado, designado o asignado a una función pública específica (Ojeda, 2023).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Meritocracia ➤ Experiencia profesional

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al **escenario**, Ramallo & Roussos (2008) indican que, al utilizar o desarrollar los instrumentos de investigación de orientación cualitativa, es esencial establecer un marco temporal y espacial. Esto asegura que cada vez que se hable del contexto, se haga referencia de manera implícita al momento (tiempo) y al lugar (espacio) que va llevarse la investigación. En ese sentido, este estudio se efectuó en el Gobierno Regional de Ancash, dado que es una entidad que tiene personalidad jurídica de derecho estatal y un patrimonio independiente. Su función principal consiste en la gestión integral del Departamento de Áncash en Perú, con la meta de impulsar el desarrollo financiero, cultural y social. Cabe señalar que la investigación se realizará en el año 2023.

En relación a los **participantes**, Hernández, et al. (2014) afirmaron que, en muchas ocasiones, en el contexto de un enfoque cualitativo, resulta crucial contar con la perspectiva de especialistas en un área específica, ya que esto conduce a formulaciones más precisas y enriquecedoras en la elaboración de preguntas. Los participantes fueron conformados por (07) jefes de cada área que pertenecen al Gobierno Regional de Ancash y (08) abogados especializados en Derecho Laboral.

Para resumir, este apartado describe a los sujetos involucrados, dado que son los participantes clave para el desarrollo de la investigación. Es importante mencionar sus características y perfiles, ya que esto se relaciona con la viabilidad y validez de la información recogida y análisis realizados. Por lo tanto, de manera general, se detallan los participantes en la siguiente tabla:

Tabla 2: Participantes

N°	Tipo de participantes	Nombres y Apellidos	Grado de instrucción	Años de experiencia
1	Jefe de RR.HH. del Gore Ancash	Javier Fernando Peñaranda Laredo	Maestro en Gestión Pública	26 años
2	Jefe de RR.HH. de la Ugel Hz	Luis E Vásquez Depaz	Licenciado en Administración	24 años
3	Jefe de RR.HH. de la Diresa	Rudy Raúl Robles Chávez	Maestro en Gestión Pública	16 años
4	Jefe de RR.HH. de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones	Carlos Alberto Hinojosa Carbajal	Maestro en Gestión Pública	18 años
5	Gerente de Administración del Gobierno Regional de Ancash	Erick Hugo Inchicque Medina	Contador Público	27 años
6	Director de Administración de la Dirección Regional de Educación	Yuri Roger Osorio Espinoza	Maestro en Gestión Pública	17 años
7	Jefe de RR.HH. de la Dirección Regional de Agricultura	Cesar Dextre Padilla	Maestro en Gestión Pública	19 años

8	Docente en Derecho Laboral	Sergio Mijhail Eleazar Córdova Zuloeta	Maestría en Derecho	11 años
9	Abogado Litigante	Fernando Andrade Moreno	Abogado Titulado	14 años
10	Abogado Litigante	Percy Ernesto Salazar López	Abogado Titulado	6 años
11	Abogada Litigante	Juliza Veliz Medina	Abogada Titulada	4 años
12	Secretaria Judicial	Juleise Maryuri Reyes Sandoval	Abogada Titulada	6 años
13	Asistente de Vocal	Fausta Emilia Castro Ruiz	Abogada Titulada	7 años y 10 meses
14	Secretaria Judicial	Cinthy Jeniffer Silva Bermudez	Abogada Titulada	12 años
15	Secretario Judicial	Jorge Antonio Crisólogo Ruiz	Abogado Titulado	15 años

Fuente: Elaboración propia

Tipo de experto: Según Díaz, et al (2020) el método de expertos busca la validación de las conclusiones y resultados de la investigación, a través de la valoración y análisis en el tema en cuestión (p.3). Estos expertos pueden ser profesionales o personas con experiencia en el tema a estudiar. Se debe considerar que esta metodología puede ser una herramienta útil en la investigación, pero no debe sustituir la búsqueda de evidencias empíricas o la reflexión crítica del investigador. De esta forma, la aplicación del método de expertos se considera un complemento de las investigaciones, pero no como un sustituto de las herramientas y métodos científicos.

Además, se analizó los regímenes laborales del sector público en razón a que se encuentran estrechamente relacionados a las categorías que son el acceso al trabajo y la libre contratación, que comprenden el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Ley del Servicio Civil, Ley de Productividad y Competitividad laboral y el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276.

Ahora bien, las **técnicas** según Gayou (2003) son un conjunto de herramientas que se utilizan cuando se investiga un tema específico para recolectar datos, específicamente: guías de entrevista, análisis de documentos, cuestionarios, encuestas y observaciones.

Las técnicas empleadas son:

- Análisis documental

Una estrategia a emplear es la práctica del análisis documental. De acuerdo con Sánchez & Vega (2003), sostienen que este método implica la selección de documentos específicos y la reproducción de su contenido. Asimismo, lo definen como un examen detallado del contenido de un escrito. A su vez, Mayz (2009) añade que el análisis documental puede integrarse en un análisis comparativo al sintetizar adecuadamente la información generada por un documento, siempre y cuando se organice de manera precisa.

- La entrevista

Esta técnica constituye una conversación mediante la realización de un conjunto de preguntas abiertas a fin de obtener información según la percepción del propio entrevistado.

De igual forma, Hernández, et al (2014) sostienen que una entrevista de trabajo tiene como objetivo recopilar información sobre un tema concreto a través de una serie de preguntas formuladas específicamente al entrevistado.

Asimismo, es determinada por una serie de preguntas específicas que se plantean al interlocutor para que nos responda en base a sus conocimientos previos, lo que nos permite recopilar información de alta calidad.

En relación al **instrumento**, este es una herramienta que es utilizada para la recopilación de datos. Los instrumentos empleados son:

- Guía de análisis documental

De acuerdo con Robledo (2006) las fichas son herramientas que posibilitan la inscripción y reconocimiento de las fuentes de información, así como la recopilación de datos o pruebas.

- Guía de entrevista

De acuerdo a lo mencionado por Janesick citado en Hernández (2014), indica que es empleada mediante un conjunto de preguntas específicas dirigidas al entrevistado, con el propósito de obtener información relevante sobre un tema en particular. Estas preguntas están diseñadas para abordar interrogantes específicas.

Antes de presentar el análisis de los datos cualitativos, es esencial comprender el proceso de recopilación de datos. Esto hace referencia a la recopilación de documentos, textos normativos, jurisprudencia, literatura investigativa, artículos de opinión y otros recursos que respalden la investigación en cuestión. La observación ejerce un rol esencial en la obtención de una comprensión más profunda sin necesidad de cuantificar las categorías. Además, es crucial realizar un análisis de estos datos, ya que simplemente recopilar información no basta para examinar un fenómeno o situación en la vida cotidiana de un individuo o grupo.

Podemos inferir que el aspecto metodológico empleado en este estudio cualitativo es una combinación de los **métodos** hermenéutico, descriptivo e inductivo. Estos métodos son basados en la interpretación de los datos, la exposición de las características de los temas tratados y la relación entre los distintos temas. Siendo así, el método hermenéutico la interpretación de la información recogida, con el fin de encontrar el sentido oculto o profundo. En relación al método descriptivo consiste en la exposición de características y factores comunes a los fenómenos o temas que se estudian. Finalmente, el método inductivo consiste en la búsqueda de patrones y relaciones entre los fenómenos estudiados.

A partir de lo mencionado anteriormente, la entrevista fue registrada utilizando un dispositivo que facilitará la suscripción, además de ser sistematizada y organizada en categorías y subcategorías. Además, se llevó a cabo la triangulación mediante el software Atlas ti, lo que posibilita la codificación de las categorías y subcategorías de estudio.

En relación a los **aspectos éticos**, se ha llevado a cabo según la Guía de experiencias curriculares fijado por la Universidad Cesar Vallejo, teniendo un nivel de originalidad, de conformidad a lo fijado en el D. L. N° 822. Además de estar adherida a las pautas del formato APA, incluyendo una correcta citación de los diferentes autores, empleando el derecho de los derechos de los autores de las informaciones utilizadas en este estudio, se ha tomado en consideración el respeto por los derechos de autor al citar a cada uno de los autores, siguiendo así las normas que guían cualquier proceso de investigación; el cual señala que los derechos de autores son intangibles, ello en relación al respeto de toda norma ética, se tomó en consideración las normativas internas de la misma universidad, habiéndose procesado todo dato en el Software de turnitin, para el conocimiento de la similitud del estudio.

III. RESULTADOS

En esta sección, se analizaron las respuestas de los 15 entrevistados conformados por (07) jefes de cada área que pertenecen al Gobierno Regional de Ancash y (08) abogados especializados en Derecho Laboral, con fin de dar cumplimiento al objetivo planteado en la investigación, el cual está orientado en analizar el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023, asimismo, relacionado a los objetivos específicos concernientes a evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023 e identificar de qué manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Tabla 3: Tabla de triangulación de entrevistas.

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGELHZ.	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
Objetivo General: Analizar el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.							
1) A su consideración ¿De qué manera se garantiza el acceso al trabajo y a la libre contratación en el proceso de selección personal para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?							
Se garantiza en base a un proceso de selección que obedece a la ley,	El acceso al trabajo y la libre contratación se garantiza	En el proceso de selección se ha dado apertura de la	En esta unidad ejecutora el acceso al trabajo y la libre contratación está	La manera de garantizar el acceso al trabajo es a través de la libre	Se garantiza a través de convocatoria pública,	Haciendo la convocatoria y la participación libre de todos	En el Gobierno Regional de Ancash 2023, se garantiza el

<p>enmarcados en procesos de selección transparentes basados en el mérito y el único acceso es por concurso publico CAS que es regulado por el D.L. N° 1057, con evaluaciones estrictas aplicando la norma.</p>	<p>entrevés de la libre convocatoria y participación de todos los profesionales al proceso de selección personales.</p>	<p>recepción de documentos de los postulantes a fin de que se presenten para calificar y elegir según la necesidad, teniendo en cuenta los procesos de selección transparentes y basados en el mérito.</p>	<p>sujeto a la libre postulación de los postulantes a estricto de lo que se establece en el cronograma. También para conocimiento oportuno se difunde la convocatoria en la página de esta dirección. Cabe mencionar que ningún postulante debe ser rechazada por subcondición política otro.</p>	<p>contratación en los procesos de selección del Gobierno Regional de Ancash convocar abiertamente al concurso público contrato igualitario a cada postulante y establecer las bases claras y objetivas la convocatoria del régimen laboral CAS y el Servir. Asimismo, la publicidad cumple un rol muy importante para la inscripción correspondiente de todos de acuerdo al perfil requerido.</p>	<p>difusión en la página web de la Dirección Regional de Educación y la página de Servir de acuerdo al cronograma que se establece. En esta unidad Ejecutora del Gobierno Regional de Ancash se hace la convocatoria del régimen laboral 276.</p>	<p>los profesionales interesados para las plazas vacantes en base al concurso publico de acuerdo al cronograma. Difundir la convocatoria a través de la página de la entidad.</p>	<p>acceso al trabajo y la contratación mediante procesos de selección transparentes basados en los resultados de concursos y convocatorias. Además, se promueve la igualdad de oportunidades al difundir las vacantes a través de medios informativos y redes sociales de fácil acceso para el público en general.</p>
---	---	--	---	--	---	---	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
<p>En el Gobierno Regional de Ancash, para garantizar el acceso al trabajo y libre contratación en el proceso de selección de personal durante el año 2023, se implementaron procesos de selección transparentes y basados en los resultados de concursos y convocatorias. Esto se hizo para promover la igualdad de oportunidades, utilizando mecanismos informativos y redes sociales de fácil acceso para el público en general, a través de los</p>	<p>El acceso al trabajo y a la libre contratación e el proceso de selección de personal para cargos en el Gobierno Regional de Ancash 2023, se garantiza mediante la transparencia, igualdad de oportunidades, meritocracia procesos de evaluación justos, acceso a la información y recursos de reclamación efectivos.</p>	<p>El acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash debería garantizarse mediante una política de igualdad de oportunidades para ambos géneros y de forma transparente, conforme a los lineamientos establecidos en la ley de transparencia. Sin embargo, es importante reconocer que, en la realidad, esto muchas veces no se</p>	<p>Se garantiza un proceso de selección de cargos inclusivo de manera que el acceso al trabajo sea accesible para todos los ciudadanos, entre ellas la igualdad de oportunidades a través de la eliminación de barreras discriminatorias, la adopción de políticas de selección transparentes y basadas en méritos y existe el monitoreo de la observancia del marco legal.</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash debe garantizar el implementando estrategias como la capacitación de su personal en temas de diversidad e inclusión, asegurándose de que los encargados de la selección estén conscientes de las necesidades de todos los sectores de la sociedad. Además, podrían adoptar políticas de acción afirmativa para grupos sub-representados y</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash, no garantiza el acceso al trabajo y la libre contratación debido a que no existe una política laboral que apertura plazas para nuevos profesionales el “staff” del Gobierno Regional está cubierto y los únicos que ingresan son los funcionarios de confianza con el gobernador regional; en base digamos sus niveles de confianza que tenga con los profesionales que le apoyan o que lo</p>	<p>Considero que no hay garantía alguna, la cual tengo conocimiento de que lamentablemente el Gobierno Regional de Ancash solamente publica las convocatorias para trabajadores, tanto obreros, servidores y funcionarios, por cortos plazos. En el caso de obreros y servidores, solo se han especificado convocatorias para servidores, las cuales se publican por un corto periodo en el sistema de la página del Gobierno Regional. Esta, pagina, además, no está muy actualizada y las convocatorias solo permanecen disponibles en el sistema por dos o tres días, después de lo cual ya no se pueden acceder a ellas. Asimismo, el mecanismo de acceso es muy complejo para las personas naturales que desean participar en la convocatoria, lo que dificulta y prácticamente restringe el acceso a las mismas.</p>

<p>cuales se divulgaran las vacantes disponibles.</p>		<p>refleja. A menudo, los cargos son ocupados por personas que tiene conexiones políticas previas o por medio de convocatorias que pueden estar amañadas, resultando en la contratación de personal que no necesariamente está calificado para el puesto. Estas prácticas pueden causar perjuicios a la institución, generando aumentos innecesarios en la planilla y afectando el desempeño las funciones laborales. Por tanto, es crucial trabajar en mejorar los procesos de</p>		<p>asegurarse de que los anuncios de trabajo sean accesibles, distribuyéndolos en múltiples plataformas y formatos para alcanzar a una audiencia más amplia.</p>	<p>han apoyado, existe si en el CAP (Cuadro de Asignación de Personal) digamos requisitos mínimos, pero está reservado básicamente a funcionarios de confianza, no existen plazas abiertas para nuevos trabajadores o profesionales en la institución del Gobierno Regional.</p>	
---	--	---	--	--	--	--

		selección, fortaleciendo la transparencia y asegurando que las contrataciones se realicen en mérito y las capacidades de los candidatos, en lugar de consideraciones políticas o de favoritismo.					
2) A su consideración ¿Qué criterios se utilizan en el proceso de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash para asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la contratación de nuevos empleados?							
P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGELHZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO

<p>En estricto, los criterios que se utilizan en el proceso de selección incluyen la calificación de la experiencia profesional establecida en su Curriculum Vitae, la experiencia específica en función o materia, las capacitaciones y la entrevista de ser necesario, todo este proceso se da en base a un concurso público respetando la transparencia y la legalidad, teniendo en cuenta las bases y publicación de las convocatorias en la página del Gobierno Regional tal como prescribe la ley, asimismo, la publicación en la página Servir denominado "Empleos Perú del Servir".</p>	<p>Los criterios que se utilizan pues está establecido en las bases que deben ser claros y objetivos, la evaluación estricta de los criterios.</p>	<p>Los criterios utilizados están basados en considerar las especializaciones y la experiencia profesional de los postulantes, todo ello obedece a los criterios de selección claros y objetivos, tal cual lo prescribe las normas y los instrumentos de gestión que maneja cada unidad ejecutora. Asimismo, el Comité de selección ha firmado una Declaración Jurada para llevar a cabo con transparencia la selección.</p>	<p>Los criterios que se utilizan en el proceso de selección están enmarcados a lo que prescribe la Ley Servir, se da en base a un concurso público respetando la transparencia y la legalidad, teniendo en cuenta las bases y publicación de las convocatorias en la página de la entidad.</p>	<p>Los criterios que se utilizan en el proceso de selección para asegurar la transparencia son las reglas claras que se establecen para el concurso en las bases y la minuciosa de la experiencia profesional establecida en su Curriculum Vitae, la experiencia específica en función o materia, las capacitaciones y la entrevista.</p>	<p>Los criterios que se utilizan en el proceso de selección es la evaluación de la hoja de vida, experiencia profesional y/o técnico auxiliar, capacitaciones realizadas al cargo a la cual postulan. Todo debe estar sujeto a las Directivas del Ministerio de Educación y a las bases elaboradas por el Comité de evaluación.</p>	<p>Los criterios están basados a la experiencia profesional de los postulantes, los estudios y/o especialización, experiencia específica relacionados a la función o materia según el cargo al cual postulan. Asimismo, la calificación está enmarcado a las bases estrictamente sin favoritismo ni discriminación alguna.</p>	<p>En el Gobierno Regional de Ancash, se asegura la transparencia y la igualdad de oportunidades en el proceso de selección de personal mediante la utilización de criterios claros y objetivos establecidos en bases y convocatorias públicas. Estos criterios son aplicados por los comités de selección, garantizando así la transparencia y la fiscalización adecuada en las contrataciones.</p>
---	--	--	--	---	---	--	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
En el proceso de selección personal del Gobierno Regional de Ancash, se utilizan bases y convocatorias públicas que establecen criterios claros y objetivos para garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la contratación de nuevos empleados. Estos criterios se aplican mediante comités de selección que aseguran una contratación transparente y fiscalizada adecuadamente.	asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la contratación de nuevos empleados que incluyen la publicación clara de convocatorias, la eliminación de sesgos discriminatorios, la evaluación basada en el mérito y competencias necesarias para el puesto, el uso de métodos objetivos de evaluación, y acceso a la información relevante para los candidatos y la implementación de mecanismos de reclamación efectivos.	Los criterios y mecanismos utilizados en el proceso de selección de personal deberían estar alineados con el perfil del puesto requerido. Para ello, todas las instituciones públicas deberían contar con un portal de transparencia en su página web donde publiquen aspectos como el Manual de Organización y Funciones (MOF) y la forma de selección convocatoria para los cargos. Sin embargo, en la realidad, muchas veces esto no cumple y no existe un portal debidamente actualizado. Esto	Los criterios que se utilizan en el proceso de selección de personal, es la transparencia y la igualdad de oportunidades, el uso de sistemas de aplicación y evaluación en base a las competencias claras y objetivas, publicando todos los criterios de selección de manera anticipada, la auditoría externa y la posibilidad de apelación para los seleccionados para promover la transparencia.	Para garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades, el Gobierno Regional de Ancash podría utilizar sistemas de aplicación y evaluación basados en competencias claras y objetivas, publicando todos los criterios de selección de manera anticipada. La implementación de procesos de auditoría externa y la posibilidad de apelación para los seleccionados también son prácticas efectivas para promover la transparencia.	Existe, digamos un mínimo de criterios que se utilizan para el proceso de selección de personal que contrata el gobierno Regional y ese proceso de selección no está sujeto a concurso hoy en día, básicamente digamos contrataciones temporales en función de algunas necesidades, algunas dependencias del Gobierno Regional; pero no por concurso público todas son por contrataciones hechas de manera directa en función de los	A pesar de que se establecen ciertos requisitos académicos y características específicas que hemos observado que el proceso presenta varias deficiencias en términos de transparencia y equidad. Por ejemplo, aunque un abogado altamente calificado para el área de asesoría jurídica cuenta con la experiencia y formación necesarias, a menudo no logra obtener una vacante. Esto se debe a que las evaluaciones personales realizadas por el comité de selección no son abiertas ni públicas, sino cerradas. Este sistema cerrado impide que los candidatos más calificados accedan a las posiciones, ya que no se pueden verificar los criterios utilizados en las evaluaciones. Además, el acceso a la información sobre cómo se llevan a cabo las evaluaciones personales o entrevistas es muy limitado. Esta etapa es crucial para decidir quién ingresa y quién no, y al ser la menos transparente, afecta significativamente la percepción de justicia en el proceso. Hasta

		<p>puede llevar a contrataciones directas o direccionadas a determinados colaboradores bajo la figura de "confianza", lo que puede comprometer la transparencia y la igualdad de oportunidades en el proceso de selección. Por tanto, es necesario trabajar en mejorar la transparencia en los procesos de selección, garantizando que los criterios utilizados estén claramente definidos y sean aplicados de manera objetiva y equitativa para todos los candidatos. Esto contribuirá a asegurar la igualdad de oportunidades en la contratación de nuevos empleados y a</p>			<p>funcionarios responsables de las áreas, no existe concurso público para la selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash.</p>	<p>el momento, las convocatorias realizadas por el Gobierno Regional de Ancash han mostrado que esta falta de transparencia en las evaluaciones es un problema recurrente.</p>
--	--	--	--	--	--	--

		fortalecer la confianza en la institución.				
--	--	--	--	--	--	--

3) A su consideración ¿El Gobierno Regional de Ancash ha adoptado alguna medida para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal? De ser así, indique cuáles

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
<p>El Gobierno Regional de Ancash no ha tomado ninguna política desolamente se aplica la norma según corresponda, la bonificación del 15 % del puntaje total obtenido en caso de las personas con discapacidad y el 10 % de las fuerzas armadas, así como porcentaje que establece la ley.</p>	<p>No se ha adoptado ninguna medida, se aplica la norma según corresponda, la bonificación del 15 % del puntaje total obtenido en caso de las personas con discapacidad y el 10 % de las fuerzas armadas, así como porcentaje que establece la ley. Servir.</p>	<p>En este caso a respecto no se ha implementado a cabalidad ninguna medida para la selección de personas de manera inclusiva, por lo que se debe considerar el porcentaje de este grupo poblacional para evitar sanciones administrativas.</p>	<p>En este caso especial no se ha tomado en cuenta este aspecto, no obstante, en el caso de que se presenten personas inclusivas de asignar las bonificaciones de acuerdo a ley. Es necesario implementar acciones para promover la participación de personas inclusivas en el base a lo que se requiere.</p>	<p>Específicamente no se ha tomado en cuenta este aspecto, en el caso de que se presenten personas inclusivas de asignar las bonificaciones de acuerdo a ley. Es necesario implementar acciones para promover la participación de personas inclusivas en el base a lo que se requiere.</p>	<p>En esta Dirección para la contratación de personales se realiza la Invitación a diversos colegios profesionales para su difusión de la invitación correspondiente así participen los profesionales idóneos requerido de acuerdo al perfil del cargo en disputa.</p>	<p>No tengo conocimiento al respecto, sin embargo, se debe promover a través de las publicaciones de vacantes en plataformas inclusivas y/o directivas que benefician a este grupo poblacional.</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash ha adoptado medidas para la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal. Esto se logra mediante la publicación de vacantes en plataformas inclusivas y de fácil acceso, la capacitación y sensibilización para asegurar un trato equitativo y respetuoso a todos los postulantes.</p>

							Además, se utilizan herramientas de evaluación objetivas y estandarizadas, como pruebas de conocimiento o habilidades, para evitar sesgos en la selección.
--	--	--	--	--	--	--	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
<p>El Gobierno Regional de Ancash ha adoptado medidas para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal. Estas medidas incluyen la publicación de vacantes en plataformas inclusivas y de fácil acceso, capacitación y sensibilización para garantizar un trato equitativo y respetuoso a todos los postulantes, y el uso de herramientas de evaluación objetivas y estandarizadas como pruebas de conocimiento habilidades, para evitar sesgos en la selección.</p>	<p>Sí, el Gobierno Regional de Ancash ha adoptado medidas para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal. Algunas de estas medidas incluyen la implementación de programas de inclusión laboral para personas con discapacidad, la reserva de cupos para grupos étnicos y minorías, y la adopción de políticas de igualdad de género para fomentar la participación equitativa de</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash debería implementar medidas concretas para promover la participación activa de una variedad de grupos poblacionales en la contratación de personal. Sin embargo, según la información disponible públicamente, no parece haber evidencia de que el Gobierno Regional de Ancash haya realizado una promoción específica en este sentido, al menos no se visualiza en su página web. Esto indica que no se está brindando la</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash aplica las cuotas o políticas preferenciales para asegurar que las mujeres, personas con discapacidad y minorías étnicas sean representadas adecuadamente en el proceso de selección laboral.</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash puede establecer cuotas o políticas preferenciales para asegurar que mujeres, personas con discapacidad y minorías étnicas sean representadas adecuadamente en el proceso de selección laboral. Otra medida que puede ser la colaboración con organizaciones que trabajan directamente con estos grupos para mejorar el alcance y la efectividad de las políticas de inclusión.</p>	<p>Hasta la fecha, desconozco si el Gobierno Regional de Ancash ha adoptado alguna medida para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal. No creo que los departamentos de la sierra y en Nuevo Chimbote hayan hecho. En el Gobierno Regional de Ancash, al igual que en otros Gobiernos Regionales, existe la Asamblea Regional, compuesta por alcaldes y organizaciones sociales, según la ley de Gobiernos Regionales.</p>	<p>Respecto a si el Gobierno Regional de Ancash ha adoptado medidas para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal, es necesario analizar las políticas y programas específicos implementados por dicha entidad. Hasta el momento, no se ha observado la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en cargos o puestos de trabajo en las sedes de la sierra y en Nuevo Chimbote. Además, se ha notado que los puestos ofrecidos generalmente requieren estudios, pero hay casos en los que personas sin estos requisitos han sido contratadas, lo que genera dudas sobre la transparencia y los criterios de selección.</p>

	<p>hombres y mujeres en los procesos de selección personal.</p>	<p>oportunidad laboral adecuada para estos grupos poblacionales. Algunas medidas que podrían considerarse incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Establecer políticas de diversidad e inclusión que promuevan la contratación equitativa de personas de diferentes grupos poblacionales. -Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional dirigidos a grupos poblacionales subrepresentados. -Promover activamente la igualdad de oportunidades en los procesos de selección personal. -Publicitar de manera clara y accesible las 			<p>Sin embargo, esta Asamblea es un organismo asesor y consultor que no se convoca regularmente. Aunque se nombra a sus miembros, en la práctica no se utiliza y no tengo conocimiento de ningún nombramiento reciente en los últimos años, ya que es un organismo decorativo que no se usa.</p>	
--	---	--	--	--	--	--

		oportunidades laborales disponibles en el Gobierno Regional de Ancash.					
--	--	--	--	--	--	--	--

4) A su consideración, ¿De qué manera se promueve a competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional en observancia del marco de la libre contratación?

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: ABOGADO JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: ABOGADO JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
------------------------------------	------------------------------------	---	---	---	--	--	-------------

<p>La evaluación de acuerdo a la ley Servir ley N° 30057 y los documentos de gestión de cada una de las unidades ejecutoras, en la cual se establecen ciertos criterios y perfiles que se requiere para cada cargo y así garantizar la competencia justa y abierta en el proceso de selección del personal.</p>	<p>La competencia justa y equitativa se promueve con una evaluación transparente y objetiva de su hoja de vida, en la cual los postulantes consignan su experiencia profesional y capacitaciones.</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash promueve la competencia justa y equitativa a través de su evaluación de su Curriculum Vitae, teniendo en cuenta desde la publicación oportuna de las convocatorias y las diversas páginas, así como la evaluación de acuerdo a la ley Servir ley N° 30057 y los documentos de gestión de cada una de las unidades ejecutoras.</p>	<p>La competencia justa y equitativa se promueve a través de la evaluación de su Curriculum Vitae, en las experiencias generales y específicas que consigna para el cargo a la cual se evalúa la formación profesional. Asimismo, las bases elaboradas por el Comité de Evaluación. Asimismo, las bases elaboradas por el Comité de Evaluación. Asimismo, las bases elaboradas por el Comité de Evaluación.</p>	<p>La competencia justa y equitativa se promueve a través de la evaluación estricta de acuerdo a la ley Servir ley N° 30057 y las bases elaboradas por el Comité de Evaluación. Asimismo, la calificación de cada uno de los criterios de estricto cumplimiento y acreditado de acuerdo a lo presentado en su Curriculum Vitae.</p>	<p>A través de la evaluación de su Curriculum Vitae, general y específica en la formación profesional, las capacitaciones laborales, esto en el caso del régimen 276. En la selección de los personales en el régimen CAS las bases son elaboradas por el Comité de Evaluación en la cual ellos determinan la asignación del porcentaje a cada proceso de selección.</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash promueve la competencia justa y equitativa respetando cada una de las acciones implementada en las bases y el estricto respeto del cronograma.</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash promueve la competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal al publicar y difundir ampliamente las nuevas convocatorias. Esto garantiza que el conocimiento de las oportunidades laborales sea accesible para el público en general, evitando que solo un grupo reducido de personas esté informado. De esta manera, se busca que las personas más aptas para el puesto y con las cualidades requeridas sean</p>
---	---	---	---	---	--	--	--

							seleccionadas, en línea con el marco de la libre contratación.
--	--	--	--	--	--	--	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
Se promueve la competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional mediante la publicación abierta y transparente de las nuevas convocatorias. Esto garantiza el conocimiento de oportunidades de empleo accesible para todos, evitando que solo un grupo reducido esté informado. De esta manera, se busca que las personas más aptas y con las cualidades necesarias sean seleccionadas para los puestos disponibles, en concordancia con el marco de la libre contratación.	Se promueve una competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional mediante la definición clara de requisitos y criterios de evaluación, eliminación de sesgos discriminatorios, la utilización de métodos objetivos de evaluación, garantía de igualdad de oportunidades para todos los candidatos, acceso transparente a la información sobre el proceso de selección, y el establecimiento de mecanismos de reclamación efectivos para corregir posibles	El Gobierno Regional de Ancash podría adoptar diversas acciones para promover una competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal. Sin embargo, como servidor judicial, no tengo información específica sobre cómo se lleva a cabo este proceso en dicha institución. No obstante, es importante señalar que idealmente se debería consultar su portal web, donde se espera encontrar información detallada sobre cómo se llevan a cabo los procesos de selección para cada convocatoria.	Para promover una competencia justa, el Gobierno Regional de Ancash se debe asegurar de que todos los procesos de selección sean publicados a la ciudadanía estableciendo plazos razonables para la presentación cada modo que la selección personal sea en estricto por el cumplimiento de los méritos y su respectiva calificación.	Para promover una competencia justa, el Gobierno Regional de Ancash puede asegurarse de que todos los procesos de selección sean anunciados públicamente y de manera amplia, estableciendo plazos razonables para la presentación de candidaturas. Además, la utilización de paneles de selección diversificados y capacitados puede ayudar a evaluar de manera equitativa a todos los candidatos, basándose estrictamente en méritos y calificaciones	No existe, o al menos no tengo conocimiento de que se promueva una competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional de Ancash. No se realizan concursos públicos para la selección de personal. Los pocos puestos que se contratan son temporales, como algunos contratos administrativos de servicios (CAS), en los cuales no se utiliza el concurso público.	Se promueve una competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional de Ancash, que debe ser esencial considerar varios aspectos clave del proceso de contratación y las observaciones específicas relacionadas con la transparencia y la equidad; teniendo la transparencia en la publicación de convocatorias, duración de la publicación, recomendaciones para mejorar la equidad en el proceso, calidad de supervisión y control, capacitación y sensibilización que serán todo ello una manera adecuada de promover.

	<p>irregularidades, todo en consonancia con el marco de la libre contratación.</p>	<p>Finalmente, lo que se podrían complementar el Gobierno Regional de Ancash para promover una competencia justa y equitativa, sería: Publicar de manera clara y transparente las convocatorias de empleo, conformar jurados de selección imparciales y calificados, garantizar que el proceso de selección se realice de manera transparente y proporcionar capacitación y orientación a los postulantes sobre el proceso de selección y los criterios de evaluación utilizados.</p>		<p>relacionadas con el puesto.</p>		
--	--	---	--	------------------------------------	--	--

5) A su consideración ¿Qué medida debe implementar el Gobierno Regional de Ancash para la evaluación de los procesos de selección de personal durante el año 2023?

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	---	---	--	--	-------------

<p>El Gobierno Regional de Ancash ha implementado una oficina de Integridad, la que vela en estricto con respecto a la transparencia e idoneidad en todos los procesos tanto de selección de personales. Asimismo, se debe implementar algunos mecanismos de selección que garantizan la transparencia.</p>	<p>Se debe fortalecer el sistema de monitoreo y seguimiento, así también debe designar un comité veedor de todo el proceso los cuales deben advertir alguna situación de direccionamiento.</p>	<p>La medida que se debe implementar está sujeta a las normas, en este caso es importante mencionar que es relevante considerar la experiencia general, las experiencias específicas y las capacitaciones en el área que postule. Asimismo, corroborar las experiencias de acuerdo a lo consignado para elegir a personal idóneo. No obstante, algunos casos se pueden observar la intromisión de algunos personajes políticos que proponen profesionales de su confianza entorpeciendo un proceso de selección</p>	<p>El Gobierno Regional debe implementar un sistema de monitoreo y seguimiento en línea para facilitar el acceso a la información sobre el proceso de selección laboral. Asimismo, implementar una plataforma digital para hacer las denuncias y reclamos correspondientes relacionados al proceso de selección. Si bien hay plazos que el cronograma establece para los reclamos sin embargo, por cuestiones de tiempo los postulantes están atentos a la fecha que se establece para el reclamo.</p>	<p>Si bien es cierto que la convocatoria de selección de personales está sujeta a lo que establece las normas de la ley Servir y las bases elaboradas por el Comité de selección, para este proceso es necesario formar un comité veedor conformado por los representantes de la oficina de Integridad u otros que velan por el fortalecimiento de la capacidad de prevención e investigación frente a actos de corrupción.</p>	<p>Se deben implementar medidas como la estandarización de bases y estas deben ser objetivos y claros, para así garantizar un proceso transparente.</p>	<p>Todas las medidas deben estar sujetas a las reglas que establece las bases, basado en el mérito, la igualdad de oportunidad y transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder a una vacante.</p>	<p>Durante el año 2023, el Gobierno Regional de Ancash debería implementar medidas para evaluar y mejorar la efectividad de sus políticas y procesos de selección personal en relación con el acceso al trabajo y la libre contratación. Entre estas acciones, la entidad podría implementar un sistema de monitoreo y seguimiento en línea para facilitar el acceso a la información sobre el proceso de selección laboral. Además, desarrollar una plataforma digital para la recepción de denuncias y reclamos relacionados con el proceso</p>
---	--	---	--	---	---	---	---

		transparente.					selección sería beneficioso. También sería importante fortalecer la capacitación del personal involucrado en estos procesos para garantizar una evaluación justa y equitativa de los candidatos.
--	--	---------------	--	--	--	--	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
En el año 2023, la entidad para evaluar y mejorar continuamente la efectividad de sus políticas y procesos de selección en cuanto al acceso al derecho al trabajo y la libre contratación, entre las acciones que realizó fue implementar un sistema de monitoreo y seguimiento en línea para facilitar el acceso a la información sobre el proceso de selección laboral, desarrollar una plataforma digital para la recepción de denuncias y reclamos relacionados con el proceso de selección, fortalecer la capacitación personal responsable del proceso de	El Gobierno Regional de Ancash debería implementar un sistema de evaluación periódica y exhaustiva de los procesos de selección de personal durante el año 2023. Esto podría incluir la revisión de las políticas y procedimientos de contratación, el análisis de la efectividad de los métodos de evaluación utilizados, la medición de la satisfacción de los candidatos y la identificación de áreas de mejora en términos de transparencia, igualdad de oportunidades y mérito en la contratación.	Como servidor judicial, desconozco específicamente las medidas que el Gobierno Regional de Ancash debería implementar para evaluar los procesos de selección de personal durante el año 2023. Sin embargo, considerando la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en este tipo de procesos, la publique a través del portal de transparencia de la región información detallada sobre cómo se evalúan y califican a los candidatos en cada convocatoria.	Considero que debe implementar sistemas de retroalimentación donde los participantes en los procesos de selección puedan proporcionar comentarios sobre su experiencia, dicha evaluación puede ser realizada mediante encuestas y grupos focales con empleados recién contratados también puede proporcionar datos valiosos.	El Gobierno Regional de Ancash puede implementar sistemas de retroalimentación donde los participantes en los procesos de selección puedan proporcionar comentarios sobre su experiencia. Realizar encuestas y grupos focales con candidatos y empleados recién contratados también puede proporcionar datos valiosos. Además, la revisión periódica de las políticas de selección por expertos independientes y la publicación de informes de impacto son	No existen actualmente políticas de este tipo en el Gobierno Regional de Ancash. Para mejorar la evaluación de los procesos de selección de personal, deberían implementarse medidas que incluyan la creación de un sistema transparente y estructurado de concursos públicos, la publicación de convocatorias abiertas, y la evaluación objetiva basada en méritos y competencias.	Considero que el Gobierno Regional de Ancash debe implementar medidas que contribuya significativamente a mejorar los procesos de selección de personal, como la implementación de autorías, el desarrollo de un proceso transparente, evaluaciones de candidatos basado en méritos, fortalecer la supervisión y control, contratos y seguridad laboral.

selección en temas de diversidad e inclusión.				prácticas recomendables para asegurar la mejora continua de los procesos.		
---	--	--	--	---	--	--

Interpretación sistemática:

En cuanto a la primera pregunta, la mayor parte de los expertos entrevistados refieren que el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección de personal para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, se garantiza en base a un proceso de selección que obedece a la ley, enmarcados en procesos de selección transparentes y basados en el mérito y el único acceso es por concurso público CAS, el cual es regulado por el Decreto Legislativo N°1057 donde se aplico evaluaciones estrictas aplicando la norma, pues, el acceso al trabajo y la libre contratación está sujeto a la libre postulación de acuerdo al cumplimiento estricto de lo que se establece en el cronograma.

Respecto a la segunda pregunta, la mayoría de los entrevistados sostuvieron que los criterios se utilizan en el proceso de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash para asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la contratación de nuevos empleados, son la calificación de la experiencia profesional establecida en su Curriculum Vitae, la experiencia específica en función o materia, las capacitaciones, especializaciones y la entrevista de ser necesario; todo este proceso se da en base a un concurso público respetando la transparencia y la legalidad.

Tercera pregunta, la mayoría los entrevistados señalaron que el Gobierno Regional de Ancash no ha adoptado medida alguna para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal; pues, hasta el momento, no se ha observado la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en cargos o puestos de trabajo en las sedes de la sierra y en Nuevo Chimbote. Además, se ha notado que los puestos ofrecidos generalmente requieren estudios, pero hay casos en los que personas sin estos requisitos han sido contratadas, lo que genera dudas sobre la transparencia y los criterios de selección.

En relación a la cuarta pregunta, la mayoría de los entrevistados manifestaron que la competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional en observancia del marco de la libre contratación, se promueve mediante la competencia justa y equitativa, a través de la publicación abierta y transparente de las nuevas convocatorias, lo que garantiza que el conocimiento de las oportunidades de empleo sea accesible para todos, evitando que solo un grupo reducido esté informado.

De esta manera, se busca que las personas más aptas y con las cualidades necesarias sean seleccionadas para los puestos disponibles, en concordancia con el marco de la libre contratación, así como la evaluación de acuerdo a la Ley Servir - Ley N° 30057 y los documentos de gestión de cada una de las unidades ejecutoras, en la cual se establece ciertos criterios y perfiles que se requiere para cada cargo y así garantizar la competencia justa y abierta en el proceso de selección del personal.

Finalmente, en la quinta pregunta, la mayoría de los entrevistados señalaron que el Gobierno Regional de Ancash para la evaluación de los procesos de selección de personal durante el año 2023, debió implementar la consideración de la experiencia general, las experiencias específicas y las diversas capacitaciones en el área que postule, también debió corroborar las experiencias de acuerdo a lo consignado para elegir al personal idóneo; no obstante, en algunos casos se puede observar la intromisión de algunos personajes políticos que proponen a profesionales de su confianza entorpeciendo un proceso de selección transparente, también se debe implementar un sistema de monitoreo o seguimiento en línea para así facilitar el acceso a la información sobre el proceso de selección laboral, la creación de una plataforma digital para hacer las denuncias y reclamos correspondientes relacionados al proceso de selección; pues, si bien hay plazos que el cronograma establece para los reclamos, sin embargo, por cuestiones de tiempo los postulantes no están atentos a la fecha que se establece para el reclamo, así también deben emplear medidas como la estandarización de bases y estas deben ser objetivos y claros, para así garantizar un proceso transparente, también debería implementar medidas para evaluar y mejorar la efectividad de sus políticas y procesos de selección de personal en relación con el acceso al trabajo y la libre contratación. Entre estas acciones, la entidad podría implementar un sistema de monitoreo y seguimiento en línea para facilitar el acceso a la información sobre el proceso de selección laboral. Además, desarrollar una plataforma digital para la recepción de denuncias y reclamos relacionados con el proceso de selección sería beneficioso.

Objetivo específico 01: Evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023

6) A su consideración, ¿En qué medida resulta factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley para garantizarla meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
<p>La meritocracia en el ámbito de la contratación de personal en el Gobierno Regional de Ancash hace referencia al principio de igualdad de oportunidades basado en meritocracia, considerar intromisión de índole política, favoritismo o discriminación.</p>	<p>El derecho a la igualdad ante la ley en el proceso de selección de personales está relacionado al cumplimiento de las reglas establecidas en las bases, el trato igual de manera objetiva. Evaluación objetiva de los documentos establecidos de su experiencia.</p>	<p>Es importante tener en cuenta la meritocracia en el ámbito de la contratación de personal en el Gobierno Regional de Ancash hace referencia a un derecho que tiene todo interesado sin restricciones ni limitaciones, basados en el principio de igualdad de oportunidades.</p>	<p>El derecho a la igualdad en el proceso de selección de personales en primer lugar debe tener en cuenta que las reglas contenidas en las bases de concurso público deben estar sujetas de acuerdo a la conformidad del marco legal aplicable, para que todos los postulantes tengan las mismas oportunidades, de esta manera tener una competencia equitativa en igualdad de condiciones</p>	<p>En trato por igual a cada uno de los postulantes sin discriminación alguna por ninguna condición. Calificación objetiva de cada uno de los criterios establecidos en las bases, desde la experiencia profesional hasta la entrevista personal.</p>	<p>Que todos sean evaluados estrictamente de acuerdo a los criterios o reglas establecidas en las bases, de modo que sus decisiones estén respaldadas y así evitar suposiciones o conjeturas sobre la imparcialidad del proceso.</p>	<p>Adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley es cuando los postulantes se someten a las mismas reglas y sean tratados de igual manera, excluyéndose el tratamiento diferenciado o ya sea por cualquier índole.</p>	<p>En el Gobierno Regional de Ancash en 2023, resulta factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley para garantizar la selección de personal. La meritocracia se basa en el mérito, como el talento, la educación, la competencia o aptitud específica para un determinado puesto de trabajo. Este enfoque busca combatir el</p>

			prevalciendo los méritos adquiridos de cada postulante a lo largo de su experiencia profesional.				nepotismo y la sucesión de cargos, priorizando las competencias por encima de favores o relaciones personales. La implementación de la meritocracia permite valorar a los individuos según sus capacidades y habilidades, sin importar su origen social, género, raza u otras características personales. Esto asegura que las personas puedan desempeñar sus funciones en el Gobierno Regional de Ancash de acuerdo con sus méritos, contribuyendo así a un proceso de selección más justo y equitativo.
--	--	--	--	--	--	--	---

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
<p>Adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley para garantizar la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash en 2023 es factible y fundamental. La meritocracia en la selección y contratación de personal público se basa en el mérito individual, como talento, educación, competencia y aptitud específica para un puesto de trabajo. Su propósito es contrarrestar la sucesión de cargos y el nepotismo, privilegiando las habilidades sin tener en cuenta favores, parentescos u otras influencias. Este enfoque permite valorar a las personas en</p>	<p>Es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley para garantizar la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash en 2023 mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan la transparencia, la eliminación de sesgos discriminatorios, la evaluación objetiva basada en el mérito y competencias necesarias para los puestos, el acceso equitativo a la información y oportunidades, así como la adopción de medidas para corregir posibles irregularidades</p>	<p>Como servidor judicial, desconozco si existen directrices específicas que regulen el concepto de meritocracia o la promoción de puestos en el Gobierno Regional de Ancash. Sin embargo, en términos generales, la promoción de la igualdad ante la ley es esencial para garantizar la meritocracia en cualquier institución. Resulta factible promover la igualdad ante la ley mediante la implementación de políticas y procedimientos claros y transparentes en los procesos de selección y</p>	<p>A mi consideración, el Gobierno Regional de Ancash resulta factible en la medida que la meritocracia como un sistema donde las oportunidades de empleo y promoción son en base únicamente en las habilidades, el conocimiento y el rendimiento de los individuos, evaluados mediante procesos objetivos y estandarizados.</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash, le resulta factible la meritocracia como un sistema en el cual las oportunidades de empleo y promoción se basan exclusivamente en las habilidades, el conocimiento y el rendimiento de los individuos, evaluados a través de procesos objetivos y estandarizados. Esto asegura que las decisiones de contratación y promoción sean justas y basadas en el mérito real del candidato, sin influencia de factores externos como</p>	<p>Si no existen concursos públicos, evidentemente la meritocracia no es un factor de selección para el personal que ingresa. Los procedimientos de contratación se basan principalmente en relaciones amistosas, sociales, comerciales y profesionales. Por lo tanto, sin la implementación de concursos públicos, es poco factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley para garantizar la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash en 2023.</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash resultaría factible, si se implementan las medidas adecuadas. Esto requiere un compromiso sólido con la transparencia, la igualdad de oportunidades, y el desarrollo profesional continuo. Posteriormente, el Gobierno Regional de Ancash enfrenta desafíos significativos en la implementación de un sistema meritocrático debido a prácticas arraigadas y una cultura administrativa que no siempre promueve la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, hay casos de empleados con más de 20 años de servicio en el mismo puesto sin oportunidades de ascenso, lo que indica una falta de políticas efectivas para promover la meritocracia.</p>

<p>función de sus capacidades, permitiéndoles desempeñar sus responsabilidades según sus habilidades, independientemente de su origen social, género, raza u otras características personales. Esto no solo promueve la justicia y la equidad, sino que también asegura que las instituciones públicas cuenten con el talento más adecuado para sus funciones, lo que conduce a una gestión más eficiente y transparente.</p>	<p>en los procesos de selección de personal.</p>	<p>promoción de empleados. Esto incluye establecer criterios objetivos y basados en el mérito para evaluar y seleccionar a los candidatos, sin discriminación alguna. Además, es importante que se brinden oportunidades equitativas de desarrollo profesional y ascenso a todos los empleados, con base en sus capacidades, logros y desempeño laboral, sin privilegios injustificados.</p>		<p>conexiones personales o preferencias subjetivas.</p>		
---	--	--	--	---	--	--

7) ¿Cuáles son los criterios específicos que se utilizan para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Áncash?

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRCCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
Puntualmente los logros académicos del candidato o candidata, así	Los criterios específicos para evaluar y medir el mérito con la	En este aspecto es necesario puntualizar aspecto de la	Es importante enfatizar que los criterios específicos para evaluar y	En este caso los criterios están establecidas en las bases y	Los criterios específicos es la evaluación de la experiencia	Los criterios específicos son la evaluación de la	En el Gobierno Regional de Ancash, se utilizan varios

<p>como la experiencia general o específica en cargo o materia de acuerdo a la que se están presentando.</p>	<p>evaluación de la experiencia general, la experiencia en función o materia cargo y las capacitaciones realizadas.</p>	<p>experiencia profesional que está relacionado a cargo al cual postula, para así garantizar un buen desempeño en el ámbito laboral. Asimismo, es de vital importancia las especializaciones académicas que pueda tener cada postulante.</p>	<p>medir el mérito que están relacionados con la evaluación de la experiencia general en años, experiencia específica en función o materia cargo y las capacitaciones relacionados a cargo al cual postulan.</p>	<p>estas han sido elaboradas de acuerdo al marco legal. La experiencia profesional en años, experiencia específica en función o materia cargo al cual postula y la entrevista personal.</p>	<p>general contabilizado en años de servicio, la experiencia específica en función o materia profesional de cada postulante al cargo.</p>	<p>experiencia profesional en años, la experiencia específica en función propuesta los Curriculum vitae.</p>	<p>criterios específicos para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal. Estos criterios incluyen: Educación formal, experiencia relevante, habilidades técnicas específicas, resultados de pruebas de competencia, desempeño en entrevistas estructuradas. Estos criterios permiten garantizar la igualdad en el acceso a la función pública, elevando así la calidad de los servicios que el Gobierno Regional de Ancash brinda a los ciudadanos. Además, incentivan 48 el</p>
--	---	--	--	---	---	--	---

							crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública al reconocer y valorar el mérito y las capacidades de cada individuo.
--	--	--	--	--	--	--	---

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
<p>Los criterios específicos utilizados para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash son la educación formal, la experiencia relevante, las habilidades técnicas específicas para el puesto, los resultados de pruebas de competencia y el desempeño en entrevistas estructuradas. Estos criterios se aplican para garantizar la igualdad en el acceso a la función pública, elevando así la calidad de los servicios que el Estado, en este caso el Gobierno Regional de Ancash, brinda a los ciudadanos.</p>	<p>Los criterios específicos empleados para evaluar el mérito en los procesos de selección de personal incluyen la formación académica, la experiencia pertinente, las habilidades técnicas específicas, los resultados de pruebas de competencia y el desempeño en entrevistas estructuradas. Estos criterios se aseguran la igualdad en el acceso a la función pública, mejorando así la calidad de los servicios gubernamentales para los ciudadanos y fomentando el desarrollo personal</p>	<p>Como servidor judicial, no tengo acceso a información específica sobre los criterios que se utilizan para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash. Sin embargo, es posible que se utilicen criterios como la formación académica, la experiencia laboral relevante, las habilidades y competencias requeridas para el puesto, así como los logros y contribuciones previas en trabajos anteriores. Además, es importante considerar la transparencia en los procesos de selección y la</p>	<p>Los criterios pueden incluir educación formal, experiencia relevante, habilidades técnicas específicas para el puesto, resultados de pruebas de competencia y desempeño en entrevistas estructuradas. El Gobierno Regional de Ancash también podría incluir evaluaciones de desempeño anterior y contribuciones a proyectos previos como criterio de mérito.</p>	<p>Los criterios pueden incluir educación formal, experiencia relevante, habilidades técnicas específicas para el puesto, resultados de pruebas de competencia y desempeño en entrevistas estructuradas. El Gobierno Regional de Ancash también podría incluir evaluaciones de desempeño anterior y contribuciones a proyectos previos como criterio de mérito.</p>	<p>En el Gobierno Regional de Ancash, existen criterios específicos de meritocracia para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal.</p>	<p>En la práctica actual del Gobierno Regional de Ancash, la evaluación basada en méritos es limitada. La selección de personal de a menudo se basa en la confianza personal del gobernador regional o de los consejeros regionales, más que en criterios objetivos y transparentes. Esto ha resultado en la permanencia de personas en los mismos puestos durante años sin avances significativos en su carrera.</p>

<p>Además, incentivan el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la Administración pública al asegurar que se valoren sus capacidades y logros objetivamente.</p>	<p>profesional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash.</p>	<p>de imparcialidad en la evaluación de los candidatos para garantizar un proceso justo y equitativo.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

8) A su consideración, ¿Tiene conocimiento si el Gobierno Regional de Ancash ha implementado alguna medida o política que asegure que la meritocracia no conduzca a tratos desiguales en el proceso de contratación? De ser así, indique cuáles

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
Específicamente no, pero los procesos son llevados a cabo de manera transparente y estricto cumplimiento de la ley. Además, estas políticas están sujetas a cada gestión que dura cuatro años, puesto que en algunos casos los gobiernos de turno no consideran la meritocracia como tal para asumir un	Específicamente, solo está sujeto a las normas o bases que se establecen para la selección.	En este caso cada postulante sabe la experiencia y el desenvolvimiento que posee, por lo que la revisión regular de los criterios de selección debe asegurar que no sean excluyentes o sesgados.	En este caso se sabe que el Gobierno Regional de Ancash ha implementado una oficina de Integridad encargada de velar por el cumplimiento de las funciones y actividades de los trabajadores y funcionarios en el marco de transparencia, honestidad y respeto a las normas. Sin	Bueno en este caso en mención puedo afirmar que se ha implementado una oficina de integridad en la cual se está desarrollando mecanismos e instrumentos de prevención para detectar posibles actos de corrupción por parte de los personales que laboran en el Gobierno	En el Gobierno Regional de Ancash se ha implementado una oficina de Integridad, encargada de velar por el cumplimiento de las funciones en el marco de la transparencia ya sea en caso del proceso de selección u otros como tal.	Caso concreto no, pero es necesario implementar políticas en la que la meritocracia debe ser un factor fundamental en el acceso al empleo y como un criterio importante en las evaluaciones que se	El Gobierno Regional de Ancash debe promover políticas de inclusión activa que aseguren que la meritocracia en el proceso de contratación no conduzca a tratos desiguales. Estas políticas deben garantizar la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen

<p>puesto laboral, por el contrario, está sujeta a la política.</p>			<p>embargo, su funcionalidad está sujeta a la gestión de turno.</p>	<p>Regional de Ancash.</p>		<p>realizan a los postulantes.</p>	<p>nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad u otras condiciones. Para lograr esto, se deben implementar medidas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas de inclusión y no discriminación. - Capacitación y sensibilización. - Monitoreo y evaluación. - Mejora continua.
---	--	--	---	----------------------------	--	------------------------------------	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
<p>El Gobierno Regional de Ancash ha implementado políticas de inclusión activa para asegurar que el proceso de contratación conduzca a tratos desiguales. Estas políticas se basan en el derecho a la igualdad, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad u otra condición. El objetivo de estas políticas es garantizar la igualdad ante la ley y se acompañan de medidas para mejorar continuamente los instrumentos vinculados a su</p>	<p>El Gobierno Regional debe promover políticas inclusivas sin discriminación por diversos motivos como raza, sexo, religión, opinión política, origen nacional, discapacidad, entre otros. Esto garantiza la igualdad ante la ley y debe ir acompañado de mejoras continuas en los instrumentos para su eficacia y control contra fraudes generados por reglamentaciones inadecuadas.</p>	<p>Desconozco la existencia o no de alguna directriz que el Gobierno Regional de Ancash haya implementado para asegurar la meritocracia o no se conduzca a discriminar, excluir de una manera injusta a los postulantes.</p>	<p>Sí tengo conocimiento, pero se debe evitar que la meritocracia resulte en discriminación o exclusiones injustas, el Gobierno Regional de Ancash adopta políticas de inclusión activa que promuevan la habilidad y calidad académica de los postulantes y en la formación y la revisión regular de los criterios de selección no sean excluyentes o sesgados.</p>	<p>Para evitar que la meritocracia resulte en discriminación o exclusiones injustas, el Gobierno Regional de Ancash puede implementar políticas de inclusión activa que promuevan la diversidad en el lugar de trabajo, como la formación en sesgo inconsciente para los reclutadores y la revisión regular de los criterios de selección para asegurar que no sean excluyentes o sesgados.</p>	<p>Ami consideración, no tengo conocimiento de que el Gobierno Regional de Ancash haya implementado alguna medida o política que asegure que la meritocracia no conduzca a tratos desiguales en el proceso de contratación. No existe ninguna política al respecto.</p>	<p>Hasta el momento, el Gobierno Regional de Ancash no ha implementado políticas específicas para asegurar que la meritocracia no conduzca a tratos desiguales en el proceso de contratación. Esta falta de políticas ha llevado a situaciones donde la selección de personal puede estar influenciada por factores no relacionados con el mérito, como la confianza personal y las conexiones políticas.</p>

eficacia y controlar fraudes y distorsiones generadas por reglamentacion es inadecuadas.						
--	--	--	--	--	--	--

9) ¿Usted tiene conocimiento si existen medidas que aseguren la transparencia y equidad en los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash? De ser así, indique cuáles.							
P1: JEFE DE RR.HH. DEL GOBIERNO ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
Las evaluaciones se realizan sin	El Gobierno Regional de Ancash se ha	En este aspecto se	En los procesos de selección y	Se hace mención a la unidad	Este aspecto está sujeto a cada gestión	Bueno en este caso se podría	En el Gobierno Regional de

<p>tener en consideración líneas políticas institucionales amicales, solo se ciñe a una evaluación meritocrática. Asimismo, como mencioné anteriormente en el Gobierno Regional de Ancash se ha implementado en esta gestión la oficina de Integridad que vela por el correcto funcionamiento de la gestión pública.</p>	<p>implementada en una oficina de Integridad que se encarga de velar por la transparencia y la lucha contra la corrupción.</p>	<p>asegurando que haya presentación de todas las propuestas de interesados y que todos se sometan a una calificación o evaluación previa por el área correspondiente. Sin embargo, en algunos casos en los requerimientos de cada área usuaria se percibe propuestas a dedo ya sea por índole política o amiguismo.</p>	<p>otras, todas las acciones incluidas en la convocatoria a concurso público de personales está sujeta a la aplicación estricta de la ley y las bases que elabora el comité de Evaluación. En otras gestiones se podía ver la inexistencia de la transparencia y equidad, puesto que la selección de personales estaba dirigida por temas políticos y/o amicales. Esta selección no reclutaba personal idóneo ya que estaba enmarcado a la designación a dedo.</p>	<p>Funcional de Integridad Institucional de la Gerencia General Regional, la cual tiene por finalidad fortalecer la capacidad de prevención, detección y de investigación frente a actos de corrupción en diferentes ámbitos también en la selección de personales.</p>	<p>de turno, pues en algunas gestiones se percibe un desmedido por temas políticos o institucionales para la selección de la persona, es por ello se ha perdido credibilidad y la confianza y profesionales que se sienten incrédulos la existencia de un proceso de selección transparente.</p>	<p>tomar en cuenta la oficina de Integridad que tiene por finalidad prevenir, detectar e investigar frente a actos de corrupción de esta manera garantizar la transparencia y la equidad en los procesos de selección.</p>	<p>Ancash, se implementan medidas para asegurar la transparencia y equidad en los procesos de selección de personal. Estas medidas incluyen: Convocatorias públicas, procesos transparentes y plataformas virtuales. Estas medidas contribuyen a garantizar que los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash sean transparentes, equitativos y accesibles para todos los interesados, promoviendo así la confianza en la gestión de recursos humanos y la igualdad de oportunidades.</p>
--	--	---	--	---	--	--	---

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
<p>Sí, en el Gobierno Regional de Ancash existen medidas que aseguran la transparencia y equidad en los procesos de selección de personal. Una de las principales medidas es que todo el proceso de selección se lleva a cabo de manera pública. Esto implica que, desde la convocatoria inicial hasta la culminación final de los resultados, todas las etapas del concurso son expuestas de manera pública, garantizando así la transparencia y la equidad en todo el proceso de selección de personal.</p>	<p>Sí tengo algo de conocimiento con respecto a las medidas, la base de la realización pública de la selección de personal que se basa en principios como la transparencia, equidad, rendición de cuentas, mejora de la imagen institucional y fomento de la participación ciudadana, todos ellos fundamentales para un proceso justo y eficiente.</p>	<p>Sí, existen medidas que aseguran la transparencia y equidad en los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash. Estas incluyen la elección de un jurado imparcial, especializado en recursos humanos, con conocimientos en la materia requerida, y el uso de un portal donde se publiquen y tramiten en tiempo real los resultados del proceso.</p>	<p>Para mantener, asegurar la transparencia y equidad, el Gobierno Regional de Ancash debe hacer públicos todos los procedimientos de selección, tomando cuenta los criterios de evaluación y detalles del proceso.</p>	<p>Para mantener la transparencia y equidad, el Gobierno Regional de Ancash puede hacer públicos todos los procedimientos de selección, incluyendo criterios de evaluación y detalles del proceso. Además, podrían establecer un sistema de reclamaciones donde los candidatos puedan expresar preocupaciones o disputas relacionadas con el proceso de selección, garantizando así que cualquier favoritismo o trato desigual sea abordado adecuadamente.</p>	<p>Si no existen procesos de selección por meritocracia, evidentemente en las relaciones de contratación están sujetas a niveles de amistad, partidismo, grupos de amigos, comerciales, empresariales o profesionales.</p>	<p>En la actualidad, no existen mecanismos efectivos que aseguren la transparencia y equidad en los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash. Aunque se organiza un comité para llevar a cabo la selección, frecuentemente los procesos están influenciados por favoritismos y contactos previos con ciertos grupos.</p>

10) ¿Qué papel juega la capacitación y el desarrollo profesional en el fomento de la meritocracia en el personal de las entidades públicas del Gobierno Regional de Ancash?

<p>P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH</p>	<p>P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ</p>	<p>P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA</p>	<p>P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</p>	<p>P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</p>	<p>P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN</p>	<p>P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA</p>	<p>P8: ABOGADO</p>
<p>La capacitación es parte de la unidad funcional de Relaciones Humanas: Desarrollo y Capacitaciones</p>	<p>La capacitación juega un rol muy importante para el desarrollo</p>	<p>La capacitación debe ser un papel complementario o conjuntamente</p>	<p>La capacitación constante y por ende el desarrollo profesional cumple un rol</p>	<p>El papel que desempeña la capacitación y el desarrollo profesional es determinante</p>	<p>La capacitación y el desarrollo profesional cumple un rol fundamental para el</p>	<p>La importancia de la capacitación cobra importancia en el</p>	<p>La capacitación y el desarrollo profesional desempeñan un papel fundamental</p>

<p>de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, mediante el cual se promueven varias capacitaciones para el mejor desempeño de servidores civiles. Asimismo, la capacitación profesional y el desarrollo profesional se complementan para elevar el nivel de productividad de cada personal.</p>	<p>profesional, puesto que, es una herramienta para fomentar la meritocracia y la equidad en el servicio público. Asimismo, la meritocracia está sujeta a la preparación constante de un profesional.</p>	<p>con la experiencia profesional y juega un rol muy importante en el fomento de la meritocracia, puesto que se percibe el interés del candidato de seguir especializándose en el campo donde se desenvuelve.</p>	<p>determinante para el buen desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, por lo que a través de ello se fomenta la meritocracia con constante preparación y así obtener resultados favorables que benefician a la administración pública.</p>	<p>para diferenciar y adquirir la meritocracia, puesto que gracias a estas capacitaciones complementando con el desempeño profesional se adquiere un nivel de competitividad preponderante.</p>	<p>fomento de la meritocracia, pues el mérito garantiza las aptitudes y actitudes debidamente acreditadas en cada una de las evaluaciones, de tal forma que los resultados demuestren realmente merece acceder al puesto convocado.</p>	<p>desarrollo profesional para garantizar la productividad en su quehacer, puesto que invertir en el desarrollo de las habilidades y conocimientos es invertir en un buen desempeño.</p>	<p>en el fomento de la meritocracia en el personal del Gobierno Regional de Ancash. Al garantizar que los trabajadores estén capacitados, posean el conocimiento y la experiencia necesaria para sus cargos, se asegura que quienes acceden a estos puestos lo hagan por mérito y capacidad. Esto se traduce en un proceso más justo y transparente, donde las oportunidades se otorgan a aquellos que realmente cumplen con los requisitos y el perfil requerido, sin sesgos ni</p>
---	---	---	--	---	---	--	--

							favoritismos. De esta manera, se promueve un ambiente laboral más eficiente y equitativo en las entidades públicas de la región.
--	--	--	--	--	--	--	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
La capacitación y el desarrollo profesional desempeñan un papel crucial en el fomento de la meritocracia en el personal de las entidades públicas del Gobierno Regional de Ancash. Estos aspectos son fundamentales para acceder a un cargo o puesto que se convoca a través de un concurso público, asegurando que el trabajador tenga la capacitación, el conocimiento y la experiencia necesaria para desempeñar eficazmente el cargo. Cuando se respetan los requisitos y el perfil requerido para el puesto que se convoca, se abren oportunidades para	La capacitación y el desarrollo profesional desempeñan un papel fundamental en el fomento de la meritocracia dentro del personal de las entidades públicas del Gobierno Regional de Ancash. La meritocracia es esencial para acceder a un cargo mediante un concurso público, asegurando que los trabajadores que ocupen puestos en estas entidades estén debidamente capacitados, posean el conocimiento y la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones de	La capacitación y el desarrollo profesional juegan un papel preponderante en el fomento de la meritocracia en el personal de las entidades públicas del Gobierno Regional de Ancash. A través de estas medidas, se puede elegir al colaborador con mayor preparación académica y experiencia, asegurando su desarrollo continuo y promoviendo su rendimiento con una remuneración más atractiva.	La capacitación y el desarrollo profesional juegan un papel fundamental en la promoción de la meritocracia, dado que proporciona a todos los empleados la oportunidad de mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras, lo que ayuda a equiparar las oportunidades de progreso basadas en el mérito individual.	La capacitación y el desarrollo profesional juegan un papel crucial en la promoción de la meritocracia al proporcionar a todos los empleados la oportunidad de mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras. El Gobierno Regional de Ancash puede asegurar que estas oportunidades estén disponibles equitativamente a todos los empleados, ofreciendo programas de capacitación y desarrollo que sean accesibles y relevantes para diversas necesidades y antecedentes de	No tengo conocimiento de medidas que aseguren la transparencia y equidad en los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash. Si existen procesos de selección por meritocracia, evidentemente de las relaciones de contratación están sujetas a niveles de amistad, partidismo, grupos de amigos, comerciales, empresariales o profesionales.	La capacitación y el desarrollo profesional juegan un papel fundamental en el fomento de la meritocracia dentro del personal de las entidades públicas del Gobierno Regional de Ancash. Estos procesos permiten que los empleados adquieran y actualicen habilidades y conocimientos, lo que facilita una evaluación más objetiva y basada en méritos de su desempeño y potencia. Para mejorar esta situación y fomentar una auténtica meritocracia, es crucial que el Gobierno Regional de Ancash implemente programas de capacitación regulares y accesibles para todos sus empleados. Estos programas deben enfocarse en desarrollar competencias específicas y proporcionar oportunidades de crecimiento profesional. De esta manera, se asegurará que las promociones y reconocimientos se basen en el desempeño y la capacidad de los empleados, fortaleciendo así la meritocracia dentro de la organización.

<p>aquellos demuestran capacidad de manera imparcial y justa, únicamente a su experiencia, conocimientos y otros requisitos necesarios para el cargo. Esto promueve la igualdad de oportunidades y contribuye a un ambiente laboral basado en el mérito y la competencia, fortaleciendo así la meritocracia en las entidades públicas del Gobierno Regional Ancash.</p>	<p>manera efectiva. Las oportunidades se materializan cuando se respetan los requisitos y el perfil requerido para cada puesto convocado, siendo imparciales y evaluando únicamente en función de la capacidad, experiencia y otros requisitos esenciales para el cargo en cuestión. La capacitación continua y el desarrollo profesional permiten a los empleados públicos mejorar sus habilidades, actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas competencias, lo que contribuye a un desempeño más eficiente y a un servicio de</p>			<p>los empleados, lo que ayuda a equiparar las oportunidades de progreso basadas en el mérito individual.</p>		
---	---	--	--	---	--	--

	calidad para la comunidad.					
--	----------------------------	--	--	--	--	--

Interpretación sistemática:

De acuerdo a la sexta pregunta, la mayoría de los entrevistados señalaron que adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley para garantizar la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023 resulta factible para garantizar la meritocracia concerniente al principio de la igualdad de oportunidades basado en la meritocracia, sin considerar la intromisión de índole política, el favoritismo o la discriminación; en primer lugar, se debe tener en cuenta que las reglas contenidas en las bases del concurso público deben estar sujetas de acuerdo a la conformidad del marco legal aplicable, para que todos los postulantes tengan las mismas oportunidades y de esta manera tener una competencia equitativa en igualdad de condiciones prevaleciendo los méritos adquiridos de cada postulante a lo largo de su experiencia profesional y que todos sean evaluados estrictamente de acuerdo a los criterios o reglas establecidas en las bases, de modo que sus decisiones estén objetivamente respaldadas y así evitar suposiciones o conjeturas sobre la imparcialidad del proceso.

En cuanto a la pregunta siete, la mayoría de los entrevistados coincidieron en sostener que los criterios específicos que se utilizan para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash son los logros académicos del candidato o candidata, así como la experiencia general o específica en cargo o materia de acuerdo al puesto a la que se están presentando, la experiencia profesional que está relacionado al cargo al cual postula, para así garantizar un buen desempeño en el ámbito laboral. Asimismo, es de vital importancia las especializaciones académicas que pueda tener cada

postulante, también se toma en cuenta la educación formal, experiencia relevante, habilidades técnicas específicas, resultados de pruebas de competencia, desempeño en entrevistas estructuradas, dado que dichos criterios permiten garantizar la igualdad en el acceso a la función pública, elevando así la calidad de los servicios que el Gobierno Regional de Ancash brinda a los ciudadanos. **En lo que respecta a la pregunta ocho**, la mitad más uno de los entrevistados señalaron que desconoce si el Gobierno Regional de Ancash ha implementado alguna medida o política que asegure que la meritocracia no conduzca a tratos desiguales en el proceso de contratación; no obstante, consideran que se debe implementar políticas en la que la meritocracia debe ser un factor fundamental en el acceso al empleo y como un criterio importante en las evaluaciones que se realizan a los postulantes, políticas que garanticen la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad u otras condiciones, garantizando la igualdad ante la ley y se acompañan de medidas para mejorar continuamente los instrumentos vinculados a su eficacia y controlar fraudes y distorsiones generadas por reglamentaciones inadecuadas, políticas de inclusión activa que promuevan la diversidad en el lugar de trabajo, como la formación en sesgo inconsciente para los reclutadores y la revisión regular de los criterios de selección para asegurar que no sean excluyentes o sesgados.

En cuanto a la pregunta nueve, la mayoría de los entrevistados señalaron que sí existen medidas que aseguren la transparencia y equidad en los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash, pues se ha implementado en esta gestión la oficina de Integridad que vela por el correcto funcionamiento de la gestión pública; sin embargo, en algunos casos en los requerimientos de cada área usuaria se percibe propuestas a dedo, ya sea por índole política o amiguismo; asimismo, tiene por finalidad fortalecer la capacidad de prevención, de detección y de investigación frente a actos de corrupción en diferentes ámbitos y también en la selección de personales, podría tomar en cuenta la oficina de Integridad que tiene por finalidad prevenir, detectar e investigar frente a actos de corrupción, de esta manera garantiza la transparencia y la equidad en los procesos de selección.

Finalmente, en la pregunta número 10, la mayoría de los entrevistados refirieron que la capacitación y el desarrollo profesional en el fomento de la meritocracia en el personal del Gobierno Regional de Ancash es muy fundamental, dado que promueve varias capacitaciones para el mejor desempeño de servidores civiles, asimismo, la capacitación profesional y el desarrollo profesional se complementan para elevar el nivel de productividad de cada personal, permite el fomento de la meritocracia, puesto que se percibe el interés del candidato de seguir especializándose en el campo donde se desenvuelve, debido a que la capacitación constante y el desarrollo profesional cumple un rol determinante para el buen desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

Objetivo Especifico 2: Identificar de qué manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

11) A su consideración ¿De qué manera se tutela la igualdad de oportunidades ante la experiencia profesional en el proceso desección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash?

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGELHZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
Dentro del Gobierno Regional de Ancash la igualdad de oportunidades se tutela de tal manera que todos los postulantes que	La igualdad de oportunidades se tutela a través de la libre participación en el concurso	Dentro del Gobierno Regional de Ancash la igualdad de oportunidades está basado al trato igualitario a todos los postulantes	Dentro del Gobierno Regional de Ancash la igualdad de oportunidades se tutela a través de la participación	La igualdad de oportunidades se tutela al aperturando un concurso publico a todos los profesionales	La igualdad de oportunidades se tutela mediante un trato igualitario y que todos los postulantes	La igualdad de oportunidades está relacionado al trato igualitario a todos los postulantes que	La igualdad de oportunidades ante la experiencia profesional en el proceso de selección para obtener cargos en el

participan en el concurso público se sometan a las mismas reglas y sean tratados de igual manera, sin tener en cuenta los tratamientos diferenciados por razones de sexo, religión, política, entre otros. Asimismo, dicho principio también resguarda que el establecimiento de los requisitos y evaluaciones del concurso público se encuentre orientado a la participación igualitaria de los postulantes. Las fichas de evaluación establecen claramente los años de experiencia que tiene cada postulante garantizando la igualdad de oportunidades.	público, también cuando todos están sujetos a los mismos criterios tratados de igual manera.	que participan en el concurso público, pues todos se someten a las mismas reglas y sean tratados de igual manera, sin tener en cuenta los tratamientos diferenciados por razones de sexo, religión, política, entre otros.	en el concurso público que se someten a las mismas reglas y sean tratados de igual manera, sin tener en cuenta los tratamientos diferenciados por razones de sexo, religión, política. También es necesario tener en cuenta que los requisitos que se establezcan en las bases del concurso público deben encontrarse relacionados con el perfil del puesto convocado, es decir deben de obedecer a razones de mérito y capacidad.	que cumple cierto perfil requerido, también que todos los postulantes se someten a las mismas reglas y sean tratados de igual manera.	que participan en el concurso público se sometan a las mismas reglas y sean tratados de igual manera sin ninguna discriminación alguna.	participan en el concurso público, pues se someten a los mismos criterios y sean tratados sin discriminación alguna.	Gobierno Regional de Ancash se tutela mediante la evaluación objetiva de ciertos criterios. Estos incluyen la experiencia previa del postulante en el puesto al que aspira, el tiempo que ha trabajado en roles similares, las habilidades y competencias desarrolladas durante su trayectoria laboral, así como los logros alcanzados en trabajos anteriores. Al considerar estos aspectos de manera equitativa y sin sesgos, se garantiza que todos los candidatos tengan las mismas posibilidades de
---	--	--	--	---	---	--	---

							acceder a los cargos, promoviendo así la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral del Gobierno Regional de Ancash.
--	--	--	--	--	--	--	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
<p>En el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional Ancash, la igualdad de oportunidades ante la experiencia profesional se tutela considerando varios aspectos. Esto incluye la experiencia del postulante en el cargo al que está aplicando, el tiempo que ha dedicado a desempeñarse en puestos similares, las fortalezas desarrolladas durante su trayectoria laboral y los logros obtenidos en experiencias laborales anteriores. Estos criterios permiten evaluar de manera justa y equitativa la capacidad</p>	<p>La igualdad de oportunidades en el proceso de selección para cargos en el Gobierno Regional Ancash se tutela considerando varios criterios relacionados con la experiencia profesional de los postulantes. Se evalúa la experiencia previa del candidato en puestos similares al que está postulando, el tiempo que ha desempeñado dichos cargos, las habilidades adquiridas durante su trayectoria laboral y los logros obtenidos en trabajos anteriores. Estos criterios</p>	<p>Desconozco de alguna específica que regule los criterios evaluativos, aunque el Gobierno Regional de Ancash seguramente debe contar con ellos. No obstante, es importante que los postulantes cuenten con una experiencia mínima para optar y/o ocupar un determinado cargo, lo cual contribuye a la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Se tutela la igualdad de oportunidades, a base de criterios necesarios que es la experiencia relevante, la pertinencia de esta para el puesto al que postula, y las habilidades adquiridas durante la experiencia laboral.</p>	<p>Que debe incluir la duración de la experiencia relevante, la experiencia para el puesto en cuestión, los logros específicos en roles anteriores, y las habilidades adquiridas durante ese período. Además, se podría considerar la experiencia en gestión de proyectos, liderazgo de equipos y contribuciones a mejoras organizacionales o innovaciones.</p>	<p>El Gobierno Regional de Ancash no se tutela de manera defectiva. Esto se debe a que no existen criterios específicos de meritocracia que aseguren la transparencia y equidad en dichos procesos. En ausencia de tales medidas, es probable que factores como la amistad, el partidismo u otros grupos de influencia de manera significativa en la selección de candidatos, lo que podría socavar la igualdad de oportunidades basada en la experiencia profesional.</p>	<p>Es importante implementar y seguir procedimientos claros y transparentes; se describen algunas prácticas que podrían contribuir a esta tutela como la evaluación de títulos y ejercicio profesional, revisión laboral, antecedentes penales y judiciales. Implementando estas medidas, el Gobierno Regional de Ancash puede promover un proceso de selección justo y meritocrático, asegurando la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes a cargos públicos.</p>

<p>competencia de los candidatos, asegurando que la experiencia profesional sea un factor relevante pero discriminatorio en el proceso de selección.</p>	<p>aseguran que todos los candidatos sean evaluados en función de su experiencia real y sus capacidades, sin discriminación ni preferencias injustificadas. La igualdad de oportunidades se refleja en la valoración objetiva de cada postulante, basada en méritos y logros profesionales demostrables.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

12) ¿Cómo se garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en las etapas del proceso de selección?

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
Llevando el procedimiento adecuadamente con transparencia e igualdad, en la que participan veedores quienes garantizan que los procedimientos se cumplan debidamente.	El principio de igualdad de oportunidades se garantiza haciendo una evaluación sin direccionamientos, es decir de manera objetiva solo enmarcándose a los criterios establecidos.	Se asegura el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades con el resultado o el informe de detallado de la evaluación en la que se consigna cada uno de los aspectos que se ha tomado en cuenta en el proceso de selección.	El principio de igualdad de oportunidades se garantiza cuando las actuaciones del comité de evaluación en la selección de personales deben ceñirse a las reglas establecidas en las bases a fin de transparentar el proceso y sin direccionamiento a uno o más postulantes.	Se garantiza a través del cumplimiento estricto de la calificación que se pide en las bases y que estas deben ser elaboradas teniendo en cuenta los principios de igualdad de oportunidades con el objetivo de garantizar que el acceso a una vacante se produzca en condiciones de igualdad.	El principio de igualdad de oportunidades se garantiza en la publicación de resultados se visualiza el puntaje obtenido en todo el proceso y en caso de no estar conforme con los resultados, hacer los reclamos en la etapa de reclamos y que serán absueltos por el Comité.	Se garantiza realizando las calificaciones de acuerdo a lo establecido en los criterios de las bases, esto bajo condiciones de igualdad en la que se demuestre los conocimientos y experiencias para desempeñar en el ámbito laboral.	El cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en las etapas del proceso de selección se garantiza a través de un enfoque transparente y equitativo. Esto se logra mediante la elaboración de bases de concurso que detallen claramente los requisitos necesarios para el puesto en

							<p>cuestión, asegurando así que todos los candidatos compitan en condiciones igualitarias. La convocatoria se realiza de manera pública y se difunde ampliamente a través de diversos medios de comunicación, permitiendo que cualquier persona que cumpla con el perfil requerido tenga la oportunidad de postularse. Durante la evaluación, se consideran criterios objetivos relacionados con el perfil del puesto, como capacitaciones, experiencia específica y habilidades necesarias. Se evita</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							cualquier forma de discriminación o favoritismo, garantizando que la selección se base únicamente en el mérito y la capacidad de los candidatos. Este enfoque riguroso y transparente asegura el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en todas las etapas del proceso de selección en el Gobierno Regional de Ancash.
--	--	--	--	--	--	--	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
Se garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en las etapas de proceso de selección a través de varios mecanismos. En primer lugar, establece un proceso de selección transparente donde las bases del concurso elaboran con los requisitos necesarios para el puesto, permitiendo que todos los candidatos compitan en igualdad de condiciones. Esto se logra mediante una convocatoria pública que se difunde a través de diversos medios de comunicación, asegurando que	El cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades se garantiza mediante el proceso de selección transparente. En un concurso se elaboran con los requisitos necesarios para el puesto en cuestión, lo que permite que todos los candidatos compitan en igualdad de condiciones. La convocatoria se realiza de manera pública a través de diversos medios de comunicación, asegurando que	Se garantiza de una manera sencilla, haciendo público el proceso a través de su portal y desarrollando la evaluación y transmisiones en tiempo real.	Se debe garantizar el cumplimiento de la igualdad de oportunidades en cada etapa del proceso de selección a través de la estandarización de los anuncios de empleo, asegurando que se publiquen en plataformas accesibles a una amplia audiencia.	El Gobierno Regional de Ancash podría garantizar la igualdad de oportunidades en cada etapa del proceso de selección mediante la estandarización de los anuncios de empleo, asegurando que se publiquen en plataformas accesibles a una amplia audiencia. Además, pueden implementarse procedimientos de aplicación y evaluación de objetivos, junto con entrenamientos regulares que promuevan la diversidad e inclusión para los encargados de la selección, auditorías internas y	El Gobierno Regional de Ancash no se ve afectado por la tutela de maner defectiva. Esto se debe a que existen criterios específicos de meritocracia en las políticas que aseguran la transparencia y equidad en dichos procesos. En ausencia de tales medidas, es probable que factores como la amistad, el partidismo u otros grupos influyan de manera significativa en la selección de candidatos, lo que podría socavar la igualdad de oportunidades basada en la experiencia profesional.	Para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades se deben implementar varias medidas que aseguren la transparencia y objetividad; entre ellas son los criterios de selección transparentes, convocatorias públicas y abiertas, evaluaciones objetivas y estandarizadas, etc. Bueno, solamente creer en lo que ellos organizan sobre el tema de la convocatoria que dan sobre el trabajo.

<p>quienes cumplan con el perfil requerido tengan la oportunidad de postular. Durante la evaluación, se considera el perfil requerido para el puesto, incluyendo capacitaciones, experiencia en el cargo y otros aspectos específicos de cada posición que se convoca mediante un concurso público. Se evita cualquier forma de discriminación o favoritismo, asegurando que la evaluación sea objetiva y basada en los méritos de cada candidato. Este enfoque garantiza que se cumpla el principio de igualdad de oportunidades en todas las etapas del proceso de selección.</p>	<p>tengan la oportunidad de postularse. Esto evita cualquier tipo de discriminación o favoritismo. Durante la evaluación, se consideran criterios objetivos y relevantes para el puesto, como capacitaciones, experiencia en el cargo y otros aspectos específicos de cada posición. De esta manera, se asegura que la selección se base en el mérito y las capacidades de los candidatos, sin sesgos injustificados.</p>			<p>externas del proceso de selección.</p>		
---	---	--	--	---	--	--

13) A su consideración ¿Qué prácticas de inclusión debe adoptar el Gobierno Regional de Ancash para fomentar un ambiente de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal?							
P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
Implementando políticas de diversidad e inclusión basado en la norma y así promoviendo la difusión pertinente y oportuna.	Se debe implementar directivas con objetivos claros y precisos que favorezcan al grupo poblacional inclusivo.	En el Gobierno Regional de Ancash, especial en esta unidad ejecutora no se ha adoptado ninguna practica de inclusión, ni	Es importante diseñar que es necesario crear una plataforma digital exclusiva para personas inclusivas, teniendo en	Bueno podría sacar una directiva que fomente participación activa de las personas con discapacidad en las convocatorias	En este caso específico es necesario implementar directivas que favorezcan a ese grupo poblacional y así ser evaluados en base a	En este caso debe implementar políticas de diversidad e inclusión que promuevan la igualdad de	El Gobierno Regional de Ancash debe adoptar practicas de inclusión que fomenten un ambiente de igualdad de oportunidades en los

<p>Asimismo, se podría establecer prácticas de procesos de reclutamiento y selección que fomenten la participación activa de grupos minoritarios o marginados por su condición como tal.</p>		<p>políticas de diversidad. Asimismo, se podría establecer prácticas de un traductor de diversidad e inclusión basado en la norma y así promoviendo la difusión pertinente y oportuna.</p>	<p>de un tipo de discapacidad que presenta.</p>	<p>u otros que establezca esta directiva.</p>	<p>discapacidad que ellos o ellas presentan.</p>	<p>oportunidad es independiente de cualquier condición.</p>	<p>procesos de selección personal. Esto implica la implementación de políticas de diversidad e inclusión que garanticen que no haya discriminación por motivos como género, edad, origen étnico, orientación sexual o condición socioeconómica. Además, es importante establecer programas de capacitación y sensibilización dirigidos al personal encargado de la convocatoria y selección. Estos programas tienen como objetivo promover una cultura inclusiva dentro de la entidad y erradicar</p>
--	--	--	---	---	--	---	---

							<p>cualquier forma de discriminación. Al brindar herramientas y conocimientos sobre la importancia de la igualdad de oportunidades, se contribuye a crear un ambiente laboral más justo y equitativo para todos los candidatos.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
Las prácticas de inclusión, se han adoptado políticas de diversidad e inclusión que promuevan la igualdad de oportunidades para todas las personas, indistintamente de su género, edad, origen étnico o orientación sexual o condición socioeconómica; así también, se han establecido programas de capacitación y sensibilización para el personal encargado de la convocatoria y selección, a fin de que se promueva una cultura inclusiva que contrarreste cualquier forma de discriminación, distinguiendo para ello que no toda desigualdad es discriminación.	Para fomentar un ambiente de igualdad de oportunidades los procesos de selección personal, Gobierno Regional de Ancash debe adoptar prácticas de inclusión que promuevan la diversidad y la igualdad. Esto implica eliminar cualquier forma de discriminación por motivos como género, edad, origen étnico, orientación sexual o condición socioeconómica. Se deben establecer políticas de diversidad e inclusión que garanticen que todas las personas tengan	Desconozco de la existencia de alguna directriz que ayude las prácticas de inclusión de igualdad de oportunidades.	Se podría implementar programas de mentoría para nuevos empleados de grupos subrepresentados, la creación de redes de apoyo dentro de la organización, y el desarrollo de políticas claras contra la discriminación y el acoso.	Las prácticas podrían incluir la implementación de programas de mentoría para nuevos empleados de grupos subrepresentados, la creación de redes de apoyo dentro de la organización, y el desarrollo de políticas claras contra la discriminación y el acoso. También podrían enfocarse en la adaptación del lugar de trabajo para personas con discapacidades y la realización de ferias de empleo dirigidas a comunidades específicas.	A mi parecer, el Gobierno Regional de Ancash debería adoptar prácticas de inclusión que fomenten un ambiente de igualdad de oportunidades en los procesos de selección personal. Dado que actualmente los caminos para ingresar al Gobierno Regional de Ancash por selección o concurso público están cerrados, sería fundamental implementar medidas como: - Establecer procesos de selección transparentes y basados en el mérito. - Publicar	Considero que debería tenerse estas medidas como criterios claros y públicos, convocatorias abiertas y transparentes, comités de imparcialidad, una capacitación continua, políticas anticorrupción, etc.; teniendo implementado estas prácticas, el Gobierno Regional de Ancash puede crear un proceso de selección más justo y equitativo, alejándose de las influencias partidistas y amistosas, y enfocándose en las capacidades y méritos de cada candidato.

	<p>las mismas oportunidades de acceder a un empleo, independientemente de sus características personales. Esto contribuirá a crear un ambiente laboral más justo y equitativo. Además, es fundamental implementar programas de capacitación y sensibilización para el personal encargado de la convocatoria y selección. Estos programas ayudarán a promover una cultura inclusiva dentro de la institución, concientizando sobre la importancia de erradicar cualquier forma de discriminación y asegurando que los procesos de</p>				<p>convocatorias periódicas a concursos públicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear programas de capacitación y desarrollo profesional que permitan a los empleados actuales y futuros. - Implementar políticas de diversidad e inclusión que promuevan la igualdad de género. - Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar que estas prácticas de inclusión. 	
--	--	--	--	--	--	--

	selección se realicen de manera imparcial y objetiva.					
--	--	--	--	--	--	--

14) A su consideración ¿De qué manera las entidades públicas hacen seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido?

P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
El seguimiento se hace a través de la evaluación de desempeño productividad. Asimismo, implementación un proceso inducción al	El seguimiento debe realizarse en base a instrumentos de rendimiento y así garantizar un buen desempeño laboral.	El seguimiento en las entidades públicas debe estar sujeto a las estrategias que implementa cada jefe inmediato en	Bueno el seguimiento se realiza a través del cumplimiento de metas asignadas por los jefes inmediatos, reuniones	El seguimiento se realiza a partir de la evaluación de los instrumentos de desempeño de cada personal.	El seguimiento debe estar a cargo de la oficina de Recursos Humanos a través de plan de monitoreo en coordinación	El seguimiento debe estar de acuerdo a los indicadores de desempeño, así mismo se debe aplicar instrumentos	Las entidades públicas hacen un seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido mediante capacitaciones

<p>personal nuevo que conlleva a que este personal tome conocimiento de sus labores en específico y aplique sus conocimientos profesionales para su buen desempeño.</p>		<p>coordinación con el Jefe de Recursos Humanos.</p>	<p>constantes para establecer objetivos a corto, mediano o largo plazo. También es necesario establecer un plan de monitoreo para identificar las debilidades y en base a ello hacer los reajustes necesarios para elevar la productividad de cada personal.</p>		<p>con los jefes inmediatos de cada uno de los personales.</p>	<p>de monitoreo para de acuerdo a ello identificar las debilidades y proponer</p>	<p>dirigidas que buscan fomentar la aceptación y el desarrollo de sus habilidades y competencias. Este enfoque se centra en garantizar que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz y eficiente, incluso si al inicio tienen poca experiencia laboral. Estas capacitaciones son clave para mejorar el rendimiento y la adaptabilidad de los empleados a las exigencias del puesto, lo que contribuye a un mejor desempeño en sus responsabilidades dentro de la entidad pública.</p>
---	--	--	--	--	--	---	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
Las entidades públicas hacen seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido a través de capacitaciones dirigidas. Estas capacitaciones están diseñadas para brindarles la aceptación y el desarrollo de sus habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficaz y eficientemente sus funciones. Esto es importante porque independientemente de la experiencia laboral inicial de los empleados, las capacitaciones les permiten adquirir las habilidades específicas requeridas para el cargo, así como adaptarse a los procesos	El Gobierno Regional de Ancash aborda esta cuestión mediante capacitaciones dirigidas para potenciar la aceptación y el desarrollo de habilidades y competencias en sus empleados. Estas capacitaciones están diseñadas para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz y eficiente, sin importar su experiencia laboral inicial. Este enfoque permite nivelar las oportunidades y superar posibles desigualdades en la experiencia laboral previa de	Desconozco de la existencia de alguna directriz que aborde la formación y el desarrollo profesional de los empleados, que seguro debe existir.	Lo hacen el seguimiento con nivelación de oportunidades y superar desigualdades en la experiencia laboral previa, el Gobierno Regional de Ancash podría brindar programas intensivos de inducción, capacitación continua, y oportunidades de desarrollo profesional que sean accesibles a todos los empleados.	Las entidades públicas hacen seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido a través de evaluaciones de desempeño periódicas, de revisión de objetivos y capacitación y desarrollo profesional, evaluación de competencias, retroalimentación y seguimiento cercano.	A mi entender, en el Gobierno Regional de Ancash existen programas de capacitación para el personal, por lo que el seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido podría ser limitado o inexistente. Esto podría dificultar la evaluación y el desarrollo de habilidades específicas necesarias para el desempeño eficiente en sus funciones.	No existe un curso de capacitación que conozca hasta la fecha, que puedan dar a los mismos trabajadores ya que sería lo ideal porque al capacitarlos producirían más, tendrían buena formación, desarrollo; pero no pasa eso lamentablemente. Considero que las entidades públicas hagan un seguimiento efectivo a los empleados contratados, es esencial implementar una serie de prácticas y sistemas que permitan monitorear y evaluar el desempeño de los trabajadores de manera continua.

<p>normativas de entidad pública.</p>	<p>los empleados. Se busca que todos los miembros del equipo tengan acceso a las mismas oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional, contribuyendo así a un ambiente laboral más equitativo y motivador.</p>					
---------------------------------------	---	--	--	--	--	--

15) A su consideración ¿Cuál es el impacto que generan las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash?							
P1: JEFE DE RR.HH. DEL GORE ANCASH	P2: JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HZ	P3: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRESA	P4: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	P5: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	P6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	P7: JEFE DE RR.HH. DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	P8: ABOGADO
Estos aspectos se miden de acuerdo a lo establecidos en los indicadores	Las políticas destinadas a tutelar la igualdad de	El impacto es definitivamente positivo, puesto que permite que los	Todas las políticas destinadas a tutelar la igualdad de	El impacto es muy positivo puesto que la sociedad y	El impacto es definitivamente significativo, puesto que	El impacto es muy significativo, puesto que	Las políticas destinadas a tutelar la igualdad de

<p>en la gestión del rendimiento que es una unidad funcional de la subgerencia de Recursos Humanos.</p>	<p>oportunidad que generan un impacto muy positivo, pues los postulantes advierten un proceso transparente y objetivo.</p>	<p>postulantes tienen un tratamiento igualitario. Asimismo, se pone un manifiesto que bases de concurso público deben ser elaboradas de modo que generen condiciones de igualdad.</p>	<p>oportunidades tienen un impacto positivo cuya repercusión en la sociedad es significativa, pues los postulantes se esmeran en cada etapa del proceso para dar lo mejor y ser uno de los beneficiados de las vacantes ofertadas.</p>	<p>los profesionales confían en una administración pública transparente, donde se tutela la igualdad de oportunidades a todos sin el clientelismo político o amical.</p>	<p>genera confianza, porque garantiza el acceso al empleo en condiciones de igualdad, puesto que se someten los mismos requisitos.</p>	<p>promueve una imagen de transparencia e igualdad de oportunidades, además de someterse en las mismas condiciones de igualdad se evita la discriminación de cualquier tipo.</p>	<p>oportunidad es en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash tienen un impacto significativo en la reducción de la discriminación en las oportunidades laborales. Esto se evidencia a través de diversos indicadores y métodos de seguimiento que se emplean en las convocatorias anuales. Por ejemplo, se realiza una fiscalización transparente de los procesos de selección, se utilizan encuestas de satisfacción para evaluar la experiencia de los postulantes y se recopilan</p>
---	--	---	--	--	--	--	---

							<p>datos sobre denuncias de discriminación y las acciones correctivas tomadas. Estas prácticas proporcionan una visión integral del impacto de las políticas y medidas implementadas para promover la igualdad de oportunidades. El resultado de estas acciones se refleja en un menor porcentaje de discriminación en los procesos de selección de personal. Además, permite identificar áreas de mejora continua para prevenir cualquier forma de discriminación y garantizar que los procesos de selección sean justos, equitativos y basados únicamente en el</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							mérito y la capacidad de los candidatos en el Gobierno Regional de Ancash.
--	--	--	--	--	--	--	--

P9: ABOGADO	P10: ABOGADO	P11: ABOGADO	P12: ABOGADO	P13: ABOGADO	P14: ABOGADO	P15: ABOGADO
El impacto de las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash se refleja en varios aspectos clave. En primer lugar, se observa un menor porcentaje de discriminación en las oportunidades laborales, lo cual se puede medir a través de diversos indicadores y métodos de seguimiento de las convocatorias realizadas anualmente. Estos métodos incluyen la fiscalización transparente de los procesos de selección, el uso de encuestas de satisfacción de los postulantes para evaluar la equidad	El impacto se refleja en resultados menores niveles de discriminación en las oportunidades laborales. Para evaluar el impacto, se utilizan diversos indicadores y métodos de seguimiento de las convocatorias realizadas anualmente. Esto incluye la fiscalización transparente de los procesos de selección, el uso de encuestas de satisfacción para los postulantes, la recopilación de datos sobre denuncias de discriminación y acciones correctivas tomadas. Estos métodos	Para evaluar el impacto de estas políticas, es fundamental considerar tanto el sentir de los colaboradores como el grado de cumplimiento de las metas anuales. La percepción positiva de los empleados respecto a la equidad y las oportunidades en su lugar de trabajo puede ser un indicador clave del éxito de estas políticas. Asimismo, el análisis de los logros en relación con los objetivos establecidos ofrece una medida concreta de su efectividad.	El impacto de las políticas puede ser evaluado a través de encuestas regulares de satisfacción de los empleados, análisis de datos de contratación y promoción, revisiones periódicas de la diversidad en el lugar de trabajo. Además de que, el Gobierno Regional de Ancash puede colaborar con expertos externos para la realización de auditorías independientes y proporcionar informes sobre la eficacia de las políticas implementadas.	El impacto de estas políticas y prácticas podría evaluarse a través de encuestas regulares de satisfacción de los empleados, análisis de datos de contratación y promoción, revisiones periódicas de la diversidad en el lugar de trabajo. Además, el Gobierno Regional de Ancash podría colaborar con expertos externos para realizar auditorías independientes y proporcionar informes sobre la eficacia de las políticas implementadas.	A mi parecer, el impacto de las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash es nulo, ya que no existen dichas políticas. La ausencia de medidas específicas para promover la igualdad de oportunidades puede generar un ambiente de desigualdad, donde factores como la amistad, el partidismo u otros intereses no relacionados con el mérito profesional puedan influir en la selección de	El impacto de las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal, es difícil de cuantificar directamente debido a la falta de un sistema de medición específico por parte del gobierno regional.

<p>percibida en el proceso, y la recopilación de datos sobre denuncias de discriminación y las acciones correctivas tomadas en respuesta de estas denuncias. En conjunto, estos enfoques proporcionan una visión holística del impacto de las políticas y prácticas en la promoción de la igualdad de oportunidades en el proceso de selección personal del Gobierno Regional de Ancash. Este monitoreo y evaluación continuos permiten identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación en los procesos de selección, contribuyendo así a la creación de un</p>	<p>proporcionan una visión holística de impacto de las políticas y prácticas implementadas en la promoción de la igualdad de oportunidades. Esto permite realizar mejoras continuas para evitar la discriminación en los procesos de selección de personal del Gobierno Regional de Ancash.</p>				<p>personal. Esto podría llevar a una falta de diversidad y a la exclusión de candidatos capacitados pero que no tienen acceso a redes o vínculos particulares.</p>	
---	---	--	--	--	---	--

entorno laboral más inclusivo y equitativo en la entidad pública.						
--	--	--	--	--	--	--

Interpretación sistemática:

Según la pregunta número 11, la mayoría de los entrevistados señalaron que la igualdad de oportunidades ante la experiencia profesional en los procesos de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, se tutela de tal manera que el postulante que participa en los concursos públicos se someta a la misma regla y sea tratado de la misma forma, sin tener en cuenta el tratamiento diferenciado por el sexo, religión y otros. Asimismo, este principio también protege el requisito y la evaluación del concurso público y está enfocado en las participaciones igualitarias de todo postulante.

En lo que respecta a la pregunta número 12, la mayoría de los entrevistados señalaron que el principio de igualdad de oportunidades en las etapas del proceso de selección se garantiza llevando el procedimiento adecuadamente con transparencia e igualdad, en la que participan veedores quienes garantizan que los procedimientos se cumplan debidamente, también cuando las actuaciones del comité de evaluación en la selección de personales se ciñen a las reglas establecidas en las bases a fin de transparentar el proceso y sin direccionamiento a uno o más postulantes, también se garantiza en la publicación de resultados, pues se visualiza el puntaje obtenido en todo el proceso y, en caso de no estar conforme con los resultados, hacer los reclamos en la etapa correspondiente y que serán absueltos por el Comité y el estricto cumplimiento de la calificación que se pide en las bases y que estas deben ser elaboradas teniendo en cuenta los principios de igualdad de oportunidades con el objetivo de garantizar que el acceso a una vacante se produzca en condiciones de igualdad y a través de un enfoque transparente y equitativo. **En cuanto a la pregunta 13**, la mayoría de los entrevistados manifestaron que las prácticas de inclusión que debe adoptar el Gobierno Regional de Ancash para fomentar un ambiente de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal,

deben estar basados en prácticas de procesos de reclutamiento y selección que fomenten la participación activa de grupos minoritarios o marginados por su condición como tal; pues, es necesario crear una plataforma digital exclusiva para personas inclusivas, teniendo en cuenta los más habituales.

En cuanto a la pregunta número 14, la mayoría de los entrevistados refirieron que las entidades públicas hacen seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido a través de la evaluación de su desempeño en productividad. Asimismo, la implementación de un proceso de inducción al personal nuevo que conlleva a que este personal tome conocimiento de sus labores en específico y aplique sus conocimientos profesionales para su buen desempeño y sujeto a las estrategias que implementa cada jefe inmediato en coordinación con el Jefe de Recursos Humanos, así también se hace el seguimiento a través del cumplimiento de metas asignadas por los jefes inmediatos, reuniones constantes para establecer objetivos a corto, mediano o largo plazo. También es necesario establecer un plan de monitoreo para identificar las debilidades y en base a ello hacer los reajustes necesarios para elevar la productividad de cada personal.

Finalmente, en cuanto a la pregunta número 15, la mayoría de los entrevistados señalaron que el impacto que generan las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash es positivo, dado que todas las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades tienen un impacto positivo cuya repercusión en la sociedad es significativa, pues los postulantes se esmeran en cada etapa del proceso para dar lo mejor y ser uno de los beneficiados de las vacantes ofertadas permitiendo que los postulantes tienen el tratamiento igualitario. Asimismo, se pone de manifiesto que las bases del concurso público deben ser elaboradas de modo que generen condiciones de igualdad.

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

En relación a la discusión, se ha considerado los resultados objetivos mediante los instrumentos aplicados tales como: la guía de entrevista y ficha de análisis documental; también se hizo uso de los antecedentes en este acápite con la finalidad de efectuar un contraste objetivo estableciendo las similitudes con los mismos.

Se tuvo como **objetivo general** analizar el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023, donde se llegó a obtener que la mayoría de los entrevistados sostuvieron que para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, están enmarcados en procesos de selección transparentes y basados en el mérito, pues el único acceso es por concurso público CAS, el mismo que ha sido regulado por el Decreto Legislativo N°1057 que se aplica de manera estricta en las evaluaciones; pues, el acceso al trabajo y la libre contratación está sujeto a la libre postulación de acuerdo a lo establecido en el cronograma; además de ello, un grupo minoritario de participantes que el Gobierno Regional de Ancash no ha adoptado medida alguna para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal; tampoco se ha observado la inclusión de personas con algún tipo de habilidades diferentes en cargos o puestos de trabajo en las sedes de la Sierra y en Nuevo Chimbote. Asimismo, se precisó que es fundamental considerar varios aspectos, considerando los marcos legales que regulan estos procesos, las prácticas específicas implementadas en el año en cuestión, y el impacto de estas prácticas en la transparencia y equidad del proceso.

También resulta esencial hacer uso del análisis documental, de los documentos como el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057 Decreto Supremo N°075-2008-PCM y el Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728 y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante el Decreto Supremo N°003-97-TR, han establecido que la contratación de personal debe estar basado a las necesidades específicas de cada entidad y en el marco del derecho laboral, además se debe establecer equilibrio de intereses de los trabajadores y empleadores, garantizando las condiciones mínimas en las contrataciones mediante la evaluación exhaustiva del proceso de selección de cada candidato.

Al realizar el contraste de los resultados con los antecedentes desarrollados, se

determinó que existen similitudes, pues, de los antecedentes que se han recopilado en el presente estudio, se tomó en consideración los trabajos de Muñoz (2019), Muñoz (2021) y López (2021), los mismos que consideran que todo trabajador en el sector estatal es competente y ha sido seleccionado en base a sus méritos, las posibilidades de la buena gestión del sector público y la satisfacción de toda necesidad de una sociedad, ello en razón a que el proceso de selección garantiza que todos tengan acceso igualitario a la oferta de empleo en entidades públicas. No obstante, Huangal (2022) ha sostenido que las normas solo se enfocan en las calificaciones formales y no en la competencia en cuanto al liderazgo y otros factores que pueden ser más relevantes en el ejercicio de un cargo; además, la ley podría afectar a personas que se encuentran en posiciones políticas o de liderazgo en instituciones estatales, sin dejar espacio para las experiencias en la política.

Contrastado las similitudes entre los antecedentes y los resultados obtenidos, se puede advertir que ello también se corroboró y se fundamentó en la teoría de la función pública, la misma que fue desarrollada por Hakansson (2022) quien destacó la relevancia de garantizar que las labores en el sector público se asignen de manera justa y equitativa, asegurando el respeto a los principios de meritocracia e inteligencia.

En ese sentido, analizar el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección es esencial para comprender y abordar las barreras y desafíos que enfrentan los postulantes durante el periodo de búsqueda de empleo, por lo que ante tal contexto surgen inequidades, discriminación o sesgos en el proceso de contratación, lo que a su vez puede informar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales, comprendiendo cómo se lleva a cabo el proceso de selección puede ayudar a mejorar la transparencia y la eficacia en la contratación, beneficiando tanto a los empleadores como a los candidatos.

Por otro lado, se tuvo como **primer objetivo específico** evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023, y se obtuvo que la mayoría de los entrevistados manifestaron que el derecho a la igualdad ante la ley para garantizar la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023 se garantiza la meritocracia concerniente al principio de la igualdad de oportunidades, sin considerar la intromisión de índole política, el favoritismo o la discriminación; debiendo tener en cuenta que las reglas contenidas en las bases del concurso público deben estar sujetas al marco legal

aplicable, a fin de que todos los postulantes tengan las mismas oportunidades, de tal manera que sea una competencia equitativa en igualdad de condiciones prevaleciendo los méritos adquiridos de cada postulante a lo largo de su experiencia profesional y que todos sean evaluados estrictamente de acuerdo a los criterios o reglas establecidas en las bases, de modo que sus decisiones estén objetivamente respaldadas y así evitar suposiciones o conjeturas sobre la imparcialidad del proceso.

Por otro lado, un minúsculo número de participantes señalaron que desconocen si el Gobierno Regional de Ancash ha implementado alguna medida o política que asegure que la meritocracia no conduzca a tratos desiguales en el proceso de contratación; pues, la meritocracia debe ser un factor fundamental en el acceso al empleo y como un criterio importante en las evaluaciones que se realizan a los postulantes, políticas que garanticen la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad u otras condiciones, garantizando la igualdad ante la ley y se acompañan de medidas para mejorar continuamente los instrumentos vinculados a su eficacia y controlar fraudes y distorsiones generadas por reglamentaciones inadecuadas, políticas de inclusión activa que promuevan la diversidad en el lugar de trabajo, como la formación en sesgo inconsciente para los reclutadores y la revisión regular de los criterios de selección para asegurar que no sean excluyentes o sesgados.

Ahora bien, resulta esencial hacer uso del análisis documental, de los documentos como la Ley del Servicio Civil - Ley N°30057, la misma que establece un marco normativo integral que busca garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo público con base en el mérito y la capacidad de los postulantes. Una de las principales características de esta normativa es su enfoque en la profesionalización y la objetividad en los procesos de selección, lo que implica la implementación de sistemas de evaluación transparentes y basados en criterios objetivos, como competencias técnicas y habilidades específicas requeridas para el puesto. Además, esta ley promueve la adopción de medidas para prevenir y erradicar la discriminación y el favoritismo en la selección de personal, asegurando que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a cargos públicos, independientemente de su origen, género, orientación sexual u otras características personales.

Al realizar el contraste de los resultados con los antecedentes desarrollados, se determinó que existen similitudes, pues, de los antecedentes que se han recopilado en el presente estudio, se tomó en consideración los trabajos de Huaranga (2023), León (2023), Monatteri (2017) los mismos que han señalado que en los procesos de selección se debería dar cumplimiento a la igualdad de oportunidades, debido a que los postulantes pueden tener una oportunidad de ser seleccionados, independientemente de sus experiencias; por lo que aportaron que este acto fortalece el proceso, siendo transparente y justo para poder captar el mayor número de candidatos posible. No obstante, Vílchez (2019) sostiene que las consecuencias de la ausencia de igualdad de oportunidades son muy diversas, pero el aumento de la desigualdad social, la marginalización, la exclusión social de ciertas personas o colectivos y el aumento de la pobreza va en aumento.

Contrastado las similitudes entre los antecedentes y los resultados obtenidos, se puede advertir que ello también se corroboró y se fundamentó en la teoría del derecho laboral administrativo desarrollado por Morón (2022), quien sostuvo que esta teoría se centró en la ejecución de las normas laborales en entidades gubernamentales, teniendo en cuenta las especificidades y regulaciones particulares que gobiernan las relaciones laborales en el ámbito público proporcionando una perspectiva fundamental para la comprensión de cómo se asegura el derecho al empleo en el contexto de la administración.

En ese sentido, evaluar la factibilidad de adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia implica considerar múltiples factores, como la estructura organizacional, los sistemas de reclutamiento y selección, así como las políticas gubernamentales vigentes. Es esencial encontrar un equilibrio que promueva la diversidad, la inclusión y la equidad, al tiempo que se reconozcan y recompensen los logros individuales y el desempeño. Este proceso podría implicar revisar y ajustar los criterios de selección y promoción para asegurar que no haya discriminación injusta mientras se mantiene un sistema que motive la excelencia y el compromiso. Además, podría requerir la implementación de medidas como la capacitación en diversidad e inclusión y la sensibilización sobre sesgos implícitos en el proceso de toma de decisiones.

Por otro lado, se tuvo como **segundo objetivo específico** identificar de qué

manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023, y se llegó a obtener que la mayoría de los entrevistados sostuvieron que la igualdad de oportunidades ante la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, cuando todos los postulantes que participan en el concurso público se someten a las mismas reglas y son tratados de igual manera, sin ninguna diferencia por razones de sexo, religión, política, entre otros; toda vez que, dicho principio también resguarda que el establecimiento de los requisitos y evaluaciones del concurso público se encuentren orientados a la participación igualitaria de los postulantes; sin embargo, un minúsculo número de participantes señalaron que las prácticas de inclusión que debe adoptar el Gobierno Regional de Ancash para fomentar un ambiente de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal, deben estar basados en prácticas de procesos de reclutamiento y selección que fomenten la participación activa de grupos minoritarios o marginados por su condición como tal; pues, es necesario crear una plataforma digital exclusiva para personas inclusivas, teniendo en cuenta los más habituales.

En lo que respecta a este punto, es esencial hacer uso del análisis documental, de los documentos como el Régimen laboral del Decreto Legislativo 276 (ley de carrera administrativa), ha establecido que este régimen laboral presenta una serie de aspectos clave. En primer lugar, garantiza la igualdad de oportunidades al establecer procedimientos de selección transparentes y basados en méritos, donde se evalúa a los candidatos en función de su capacitación, experiencia y competencia para el cargo, sin discriminación por motivos de género, origen étnico u otras características personales. Esto promueve un acceso equitativo al empleo público y contribuye a la construcción de una administración más diversa e inclusiva. Además, este decreto protege los derechos de los trabajadores al ofrecer estabilidad laboral y establecer mecanismos para prevenir el despido arbitrario, lo que ayuda a garantizar un ambiente laboral justo y seguro para todos los empleados públicos.

Al realizar el contraste de los resultados con los antecedentes desarrollados, se determinó que existen similitudes, pues, de los antecedentes que se han recopilado en el presente estudio, se tomó en consideración los trabajos de Arrington (2020) y

Martínez & Ramírez (2021), los mismos que consideraron que en los procesos de selección se deben mantener criterios objetivos y transparentes, que no discriminen de manera arbitraria a las personas, sino que se basen en la capacidad, preparación y mérito de las personas para ocupar un cargo.

En ese sentido, la identificación de cómo se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección es fundamental para garantizar una selección justa y equitativa de candidatos; por lo que, al examinar cómo se valora la experiencia en comparación con otros criterios, como habilidades, competencias y aptitudes, se puede determinar si el proceso de selección favorece la diversidad y la inclusión o si perpetúa sesgos y discriminación, dicha comprensión puede informar la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, como la adopción de enfoques basados en competencias o la implementación de medidas para mitigar los sesgos inconscientes. En consecuencia, garantizar que la experiencia profesional no sea el único criterio determinante en el proceso de selección, puede contribuir a la creación de entornos laborales más diversos, inclusivos y receptivos a una amplia gama de competitividades y habilidades.

V. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la discusión realizada y el objetivo del análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, concluimos que se analiza desde el ámbito dogmático y legal teniendo coherencia tanto la doctrina como el marco normativo, aunado a ello, es que los entrevistados sostuvieron que en la práctica el proceso de selección de personal ha sido poco transparente, evidenciando la importancia de garantizar la transparencia, la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad en los procesos de selección, asegurando que los criterios de contratación hayan en base a la competencia y la idoneidad profesional, en lugar de influencias externas o favoritismos, siendo fundamental para promover la eficiencia y la legitimidad en la administración pública.

En cuanto al primer objetivo específico, se concluyó que el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en las entidades públicas se adjudica a través de una serie de principios y mecanismos que buscan garantizar que todos los postulantes tengan las mismas oportunidades y que los procesos de selección sean justos y equitativos, basados en la evaluación objetiva de las competencias y méritos de los candidatos, asegurando que los más aptos y preparados sean los elegidos y que todos los individuos sean tratados con imparcialidad y respeto a sus derechos fundamentales.

Respecto al segundo objetivo específico, la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash se tutela mediante la revisión exhaustiva de las normativas, procedimientos y prácticas diseñadas para asegurar que todos los candidatos tengan una oportunidad justa y equitativa de competir por los puestos, independientemente de su experiencia profesional previa, garantizando un equilibrio entre el reconocimiento del mérito y la igualdad de oportunidades; pues, es esencial que los procesos de selección valoren no solo la experiencia profesional, sino también las habilidades, capacidades y competencias relevantes para el cargo en cuestión, debiendo implementar criterios transparentes y objetivos, así como la promoción de la diversidad y la inclusión.

VI. RECOMENDACIONES

Al Gobierno Regional de Ancash, realizar una evaluación exhaustiva de los procedimientos de selección vigentes basados en la teoría de la función pública desarrollada por Hakansson, identificando posibles sesgos o barreras que puedan limitar la igualdad de oportunidades para todos los candidatos, con la finalidad de garantizar la transparencia y la imparcialidad en los procesos de selección.

A las entidades públicas, llevar a cabo un análisis detallado de las políticas y prácticas existentes en relación con la selección y promoción de personal, siendo ello fundamental encontrar un equilibrio entre reconocer el mérito individual y garantizar que todos los ciudadanos tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, con la finalidad de promover la equidad y la eliminación de sesgos en los procesos de selección y evaluación de desempeño.

Al Gobierno Regional de Ancash, proporcionar formación y sensibilización sobre sesgos inconscientes y discriminación en la selección de personal al comité de selección, con la finalidad de evaluar la experiencia profesional de manera objetiva y justa, sin dejar que prejuicios personales influyan en sus decisiones.

A los futuros investigadores, efectúen un estudio cualitativo orientado a la descripción del acontecimiento real de las instituciones públicas en los procesos de selección a fin de que garanticen los principios y normas meritocráticas en la contratación de personal.

REFERENCIAS

- Arriagada, M. B. et al., (2023). Basic freedoms and equality before the law. The structure of their constitutional protection. *Revista Chilena de Derecho*, 50 (1), p. 193 – 221. DOI: 10.7764/R.501.8. <https://ojs.uc.cl/index.php/Rchd/article/view/64821/51553>
- Arrington, N. (2021). Judicial Merit Selection: *Beliefs about Fairness and the Undermining of Gender Diversity on the Bench*. *Political Research Quarterly*, 74(4), 1152-1167. <https://doi.org/10.1177/1065912920971712>
- Baquero Aguilar, J. (2023). The constitutional right of access to public employment: challenges of the 21st century. *Revista de Estudios Europeos*, (2), p. 72-111. <https://doi.org/10.24197/ree.Extraordinario%20monogr%C3%A1fico%202.2023.72-111>. <https://revistas.uva.es/index.php/ree/article/view/7799/5466>
- Congreso de la República del Perú. (2022). Ley N° 31419. Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. Lima, Perú.
- Cuñat, R. y Serrano, V. (2008). Nuevas cooperativas de trabajo asociado: Un análisis del proceso de creación basado en la Teoría Fundamentada. *Cayapa*. *Revista Venezolana de Economía Social*, 8(15), 11-36. <https://www.redalyc.org/pdf/622/62214568002.pdf>
- Díaz, I. (2012). Igualdad en la aplicación de la Ley, concepto iusfundamentalismo y consecuencias. *Ius et Praxis*, 18(2), 33-76. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122012000200003>
- Díaz, Y. Cruz, M. Pérez, M. Ortiz, T. (2020). El método criterio de expertos en las investigaciones educacionales: visión desde una muestra de tesis doctorales. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(1), e18. Epub 01 de abril de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000100018&lng=es&tlng=es.

- Erazo, M. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, XXII(42), 107-136. <https://www.redalyc.org/pdf/145/14518444004.pdf>
- Estrada, D. (2019). El principio de igualdad ante la ley en el Derecho internacional. *Cuadernos de derecho transnacional*, 11(1), 322-339. <https://doi.org/10.20318/cdt.2019.4622>
- Farbenblum, B. (2017). Governance of Migrant Worker Recruitment: A RightsBased Framework for Countries of Origin. *Asian Journal of International Law*, 7(1), 152-184. <https://www.cambridge.org/core/services/aopcambridgecore/content/view/02C4527B323828B2BA2B55406837A8B4/S2044251316000011a.pdf/governance-of-migrant-worker-recruitment-a-rightsbased-framework-for-countries-of-origin.pdf>
- Hakkanson, N. (2022). *Los elementos para la producción de las fuentes jurídicas en el marco de la revisión judicial de la constitucionalidad de las leyes*. [Archivo PDF]. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d21e7a00482c822bbe15fe6327b4c338/WEB_Los+elementos+para+la+producción_Carlos+Hakansson.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d21e7a00482c822bbe15fe6327b4c38
- Hernández Limonchi, M. D. P. et al. (2023). Double identity, double sentence: a look at discrimination and labor inequality of indigenous LGBT+ people in Cuetzalan del Progreso, Puebla. *Revista latinoamericana de derecho social*, (37). ISSN 2448-7899. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.37.18544>. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702023000200195&lang=pt
- Hernández Ramos, E. L., et al. (2023). La discriminación laboral y el derecho a la igualdad. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba Y América Latina*, 10 (1). SSN2308-0132. <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/3571>
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, M (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana Editores,

SA.[https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%
20Fernandez%20y%20Bap
tistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Bap
tistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

Hernández, T. Leon, N. Jose, W. Osorio, A. y Pablo, J. (2017). *Propuesta de un sistema de seleccion de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).* https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622786/Terry_hm.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Huangal, W. (2022). Alcances de la ley 31419 que establece disposiciones para garantizar la idoneidad para el acceso y ejercicio de la función pública y su implicancia en la ley N° 30057 ley del servicio civil. *Lucerna Iuris Et Investigatio*, 1(3), 43–60. <https://doi.org/10.15381/lucerna.n3.24331>

Huaranga, R. (2023). Idoneidad en la designación del directivo público en el Perú. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (9), 31–50. <https://doi.org/10.54774/ss.2023.09.03>

Landa Arroyo, C. (2021). The Human Right to Equality and non- discrimination in the Peruvian Constitutional Court Case Law. *Revista Estudios constitucionales*, 19 (2). ISSN 0718-5200. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002021000200071>. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002021000200071

Leon, M. (2023). *Proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. URL <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113534>

Lievens, F. Chapman, D. (2019). Recruitment and Selection. (pp 125-150). In A. Wilkinson, T. Bacon, S. Snell, D. Lepak (Eds.) *The Sage Handbook of Human Resource Management*. Los Angeles. https://www.researchgate.net/publication/336771720_Recruitment_and_Selection

- Lluncor Tello, M. A. et al. (2023). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9 (1).
<https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/123>
- Lokke, K. Villadsen, A. y Bach, S. (2023). Recruitment and Selection in the Public Sector: Do Rules Shape Managers' Practices?. *Public Personnel Management*, 52(2), 218-239.
<https://doi.org/10.1177/00910260221146145>
- López, A. (2021). *Contratación del personal Administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. URL
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60233>
- Martinez, J. Ramirez J. (2021). *Aplicación del principio de selección objetiva en los procesos de ingreso de personal a el empleo Público Colombiana* [Tesis de pregrado, Universidad Libre]. Archivo digital.
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20361>
- Martínez, O. Vargas T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242.
file:///C:/Users/Admin/Downloads/DialnetProcedimientoParaLaGestionDelProcesoDeReclutamient-7013656.pdf
- Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2021). *Real decreto 636/2021, de 27 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2021*. En Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/07/>
- Monateri, P. (2017). Monateri, P. G. (2017). *Crystal and Mud Contracts: The Theory of Contract and the Ontology of Values*. University of Turin. doi:<https://idp.unito.it/idp/profile/SAML2/POST/SSO?execution=e1s2>
- Morphol, J. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Muñoz Agredo, M.F. (2021). *La libertad de contratación y sus límites en el estado social de derecho*. [Tesis de doctorado, Universidad Carlos III de Madrid]. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/30559/tesis_mariofernando_muñoz_agredo_2020.pdf?sequence=1
- Muñoz, A. (2019). Anonymized Competency-Based Recruitment and Selection Process for Public Sector: A New Approach for Workplace Diversity and Equality. *Philippine Civil Service Commission*. file:///C:/Users/Admin/Downloads/Anonymized_Competency_Based_RecruitmentbyAnalizaV.Munoz.pdf
- Ojeda Soto, D. (2023). Linked contracts in italian law experience. Some remarks for a reception in chilean law. *Revista Doctrina y Jurisprudencia comparada*, (41), p. 265-295. doi.org/10.32995/S0718-80722023707. <https://www.scielo.cl/pdf/rchdp/n41/0718-8072-rchdp-41-0265.pdf>
- Presidente del Consejo de Ministros. (2022). Decreto Supremo 053-2022-PCM. Decreto que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419.
- Restrepo Ochoa, D.A. (2013) La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *CES Psicología*, vol. 6, núm. 1. <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419008.pdf>
- Rodríguez Moguel, E.A. (2005). *La creatividad el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesionalista de éxito*. [Archivo PDF]. file:///C:/Users/Admin/Downloads/Metodologia_de_la_investigacion_Ernesto.pdf
- Rodríguez, O. (2005) La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales. *Revista de Investigación en Gestión de la Innovación y Tecnología*. Número 31. <http://www.madrimasd.org/revista/revista31/tribuna/tribuna2.asp>
- Romero Ludeña, N. (2022). “Factores que intervienen en la gestión

administrativa de una entidad del rubro financiero en el distrito de san isidro, en el año 2022". [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32616/Romero%20Ludeña%20Nathalie.pdf?sequence=1>

Sanchez Diaz, M. & Vega Valdés, J.C. (2003). Algunos aspectos teóricoconceptuales sobre el análisis documental y el análisis de información. *Ciencias de la Información* Vol. 34. <https://biblat.unam.mx/hevila/Cienciasdelainformacion/2003/vol34/no2/5.pdf>

Sanchez Flores, F.A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: *Consensos y disensos*. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* vol.13 no.1. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Terrones, A. Recalde, A. Rojas, V. y Morales, P. (2023). La práctica de la ética y el derecho laboral de los trabajadores. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 8(15), 69-85. <https://doi.org/10.35381/racji.v8i15.2583>

Torre, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad señor de Sipán]. Archivo digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8213>

Van, E. Kammeyer, J. Kanfer, R. Basbug, G. (2020). Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research. *Journal of Applied Psychology*. 674-699. <https://carlsonschool.umn.edu/sites/carlsonschool.umn.edu/files/202>

1-

06/VanHooftKammeyerMuellerWanbergKanferBasbug_JAP%202021.pdf

Velázquez, C. (2021). *Proceso de selección de personal en base a la ley de Servicio Civil para un gobierno Local*. [Tesis pregrado, Universidad Católica de Mogrovejo]. Archivo digital. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4119/1/TL_VelasquezPraviaChrist.pdf

Vélez, F. (2018). Meritocracy? For Whom? *Isonomía*, (48). ISSN 1405-0218. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000100147

Vilchez, C. (2019). *La experiencia laboral en la función pública y el principio a la igualdad en el programa de derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas*. [Tesis pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Archivo digital. URL <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/717>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Categorización

CATEGORÍA DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
Acceso al trabajo	Se entiende como el derecho de cada ciudadano a postularse para ocupar un puesto en el sector público y a ejercer su derecho fundamental al empleo (Campos, 2012).	Igualdad de oportunidades	Acceso equitativo
			Participación en programas de formación
		Igualdad ante la ley	Cumplimiento normativo
			Acciones correctivas
Libre contratación	Consiste en la libertad de postular a un cargo público, con la finalidad de ser elegido, nombrado, designado o encargado en una función pública a una determinada persona, teniendo en cuenta sus cualidades, formación profesional, experiencia académica y, sobre todo, la idoneidad para asumir el cargo (Campo, 2012).	Meritocracia	Promoción basada en mérito
			Transparencia en evaluaciones
		Experiencia profesional	Reconocimiento de prácticas laborales
			Inclusión de prácticas en currículum

Fuente: Guía de la Universidad César Vallejo, 2023

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Ficha de análisis documental N°01	
Título	Reglamento del Decreto Legislativo N°1057 Decreto Supremo N°075-2008-PCM
Tipo de documento	Norma legal
Fecha de publicación	28 de Junio de 2008
Datos/Fuentes	Diario Oficial el Peruano
Objetivo	Análisis del Reglamento del Decreto Legislativo N°1057 Decreto Supremo N°075-2008-PCM
Resumen	Este Decreto Legislativo pretende garantizar los principios de méritos y capacidad, así como brindar garantía en la igualdad de oportunidades en la administración pública
Análisis	El régimen CAS ofrece a las entidades públicas flexibilidad para contratar personal de acuerdo con las necesidades específicas de cada entidad y proyecto, permitiendo la contratación de personal por servicios específicos o complementarios, evitando en algunos casos la rigidez asociada a los regímenes laborales convencionales. No obstante, ha sido materia de críticas por la precariedad laboral que puede generar para los trabajadores contratados bajo este régimen, ya que usualmente no ofrece la misma estabilidad laboral y beneficios que los contratos regulares, conllevando a que los trabajadores se vean en estado de vulnerabilidad para los empleados. Cabe precisar que existen procedimientos y requisitos para contratación y servicios de personal CAS, contribuyendo en la garantía de la transparencia

	y la idoneidad en el proceso de contratación. Sin embargo, también puede generar burocracia y demoras en la contratación de personal necesario para la prestación de servicios públicos.
Citas relevantes	Artículo 1 y 2.

Fuente: Elaboración propia

Ficha de análisis documental N°02	
Título	Ley del Servicio Civil - Ley N°30057
Tipo de documento	Norma legal
Fecha de publicación	04 de Julio de 2013
Datos/Fuentes	Diario Oficial el Peruano
Objetivo	Análisis de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057
Resumen	El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.
Análisis	La Ley del Servicio Civil - Ley N°30057, representa un avance significativo en el marco normativo del servicio civil, al promover la meritocracia, la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de los servidores públicos, pues su objetivo principal es modernizar la gestión pública y promover la eficiencia, eficacia y transparencia en el servicio civil, así como brindar garantía del acceso al servicio civil en condiciones de igualdad y mérito, estableciendo criterios y procedimientos enfatizados en la necesidad de concursos públicos y evaluación objetiva de competencias para demostrar la idoneidad de los servidores públicos.
Citas relevantes	Artículo 1 y 3.

Fuente: Elaboración propia

Ficha de análisis documental N°03	
Título	Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante el Decreto Supremo N°003-97-TR
Tipo de documento	Norma legal
Fecha de publicación	12 de Noviembre de 1991
Datos/Fuentes	Diario Oficial el Peruano
Objetivo	Análisis del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante el Decreto Supremo N°003-97-TR
Resumen	El decreto legislativo N° 728 tiene como objetivo principal el de propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral.
Análisis	El Decreto Legislativo N° 728 resulta ser una pieza clave en el marco legal del derecho laboral, pues tiene como finalidad establecer el equilibrio de intereses de los trabajadores y los empleadores, promoviendo la productividad y la competitividad en el mercado laboral, incentivando el desarrollo de la eficiencia y el rendimiento laboral, así como la mejora de las condiciones laborales que impulsen el desarrollo económico y social del país, garantizando condiciones mínimas de dignidad y bienestar de los empleados. Es de mencionar que según este régimen existen criterios para la estabilidad laboral, especialmente en el caso de los trabajadores contratados a plazo indeterminado, protegiéndolos contra el despido arbitrario o injustificado.
Citas relevantes	Artículo 1 y 2.

Fuente: Elaboración propia

Ficha de análisis documental N°04	
Título	Régimen laboral del Decreto Legislativo 276 (ley de carrera administrativa)
Tipo de documento	Norma legal
Fecha de publicación	1984
Datos/Fuentes	Diario Oficial el Peruano
Objetivo	Análisis del Régimen laboral del Decreto Legislativo 276 (ley de carrera administrativa)
Resumen	El régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú es un conjunto de normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales entre los trabajadores del sector público y las entidades públicas empleadoras. Este régimen establece los derechos y obligaciones de los trabajadores del sector público, así como las políticas y regulaciones que deben seguir las entidades públicas empleadoras en el tratamiento de sus trabajadores.
Análisis	El Decreto Legislativo N° 276 es un marco normativo que regula las relaciones laborales en el sector público, garantizando derechos laborales básicos, estabilidad laboral y un sistema de carrera administrativa basado en el mérito y la antigüedad; asimismo, busca regular las relaciones laborales en el ámbito estatal y proteger los derechos de los trabajadores del sector público, para ello reconoce y protege los derechos laborales básicos de los trabajadores del sector público, tales como el derecho a la remuneración justa, vacaciones, descanso semanal, licencias, entre otros; precisando que los trabajadores bajo este régimen gozan de la estabilidad laboral e instituye un sistema de carrera administrativa que regula el ascenso, la promoción y la capacitación de los servidores públicos, basado en el mérito y la antigüedad.
Citas relevantes	Artículo 1 y 2.

Fuente: Elaboración propia

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a jefes de cada área del Gobierno Regional de Ancash y abogados especializados en Derecho Laboral.

Buen día, somos Edwar Mardonio Bazán Verde y Jesus Alberto Bula Sanchez, estudiantes de Pregrado de la Universidad César Vallejo, filial Chimbote y nos encontramos realizando una guía de entrevista para formalizar nuestro proyecto de investigación denominada: **“Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023”**. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad

ENTREVISTADO(A):

CARGO:

CENTRO LABORAL:

FECHA:

Objetivo General: Analizar el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

1. A su consideración ¿De qué manera se garantiza el acceso al trabajo y a la libre contratación en el proceso de selección de personal para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?

2. A su consideración ¿Qué criterios se utilizan en el proceso de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash para asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la contratación de nuevos empleados?

3. A su consideración ¿El Gobierno Regional de Ancash ha adoptado alguna medida para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de

personal? De ser así, indique cuáles.

4. A su consideración, ¿De qué manera se promueve a competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional en observancia del marco de la libre contratación?

5. A su consideración ¿Qué medida debe implementar el Gobierno Regional de Ancash para la evaluación de los procesos de selección de personal durante el año 2023?

6. A su consideración, ¿En qué medida resulta factible adjudicar el derecho a la

Objetivo Especifico 1: Evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

igualdad ante la ley para garantizar la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?

7. ¿Cuáles son los criterios específicos que se utilizan para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash?

8. A su consideración, ¿Tiene conocimiento si el Gobierno Regional de Ancash ha implementado alguna medida o política que asegure que la meritocracia no conduzca a tratos desiguales en el proceso de contratación? De ser así, indique cuáles.

9. ¿Usted tiene conocimiento si existen medidas que aseguren la transparencia y equidad en los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash? De ser así, indique cuáles

10. ¿Qué papel juega la capacitación y el desarrollo profesional en el fomento de la meritocracia en el personal de las entidades públicas del Gobierno Regional de Ancash?

Objetivo Específico 2: Identificar de qué manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

11. A su consideración ¿De qué manera se tutela la igualdad de oportunidades ante la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash?

12. ¿Cómo se garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en las etapas del proceso de selección?

13. A su consideración ¿Qué prácticas de inclusión debe adoptar el Gobierno Regional de Ancash para fomentar un ambiente de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal?

14. A su consideración ¿De qué manera las entidades públicas hacen seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido?

15. A su consideración ¿Cuál es el impacto que generan las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash?

NOMBRE DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de análisis documental, para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del evaluador

Nombre del evaluador:	Mg. Eva Lucia Cordero Gomez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Jurídica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Metodología de Investigación
Institución donde labora:	Asesora EIL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la ficha de análisis documental

Nombre de la ficha de análisis documental	Ficha de análisis documental, para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023".
Autor (es)	Bazán Verde, Edwar Mardonio Bula Sanchez, Jesus Alberto
Procedencia	Elaboración de los autores
Administración	La información será evaluada y procesada por los autores.
Tiempo de aplicación	1 mes

Ámbito de aplicación	Normas Legales, relacionadas con los Regímenes Laborales del Sector Público para conocer el Acceso al Trabajo y la forma de su promoción.
Significación	La ficha de registro de datos se elabora a partir de la revisión de las Normas Legales relacionadas con los Regímenes Laborales del Sector Público.

4. Soporte teórico

Categorías	Subcategorías	Definición
Acceso al trabajo	Igualdad de oportunidades	Cabanellas (2008) De los conceptos clave que a menudo se aborda en tesis relacionadas con el acceso al trabajo es la "discriminación laboral". La discriminación laboral está referido a situaciones en que aquellos sujetos enfrentan obstáculos o trato desigual en el proceso de búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo debido a características personales como género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.
	Igualdad ante la ley	
Libre contratación	Meritocracia	Campos (2012) Consiste en la libertad de postular a un cargo público, con la finalidad de ser elegido, nombrado, designado o encargado en una función pública a una determinada persona, teniendo en cuenta sus cualidades, formación profesional, experiencia académica, y, sobre todo, la idoneidad para asumir el cargo.
	Experiencia profesional	

5. Presentación de instrucciones para el evaluador

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la ficha de análisis documental para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", elaborado por Bazán Verde Edwar Mardonio y Bula Sanchez Jesus Alberto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los Items según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem

		puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Objetivos del instrumento:

- Bases doctrinarias (nacional):

INDICADORES	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sustento Normativo - Legal para el Acceso al Trabajo y Libertad Contractual en las Relaciones de Trabajo del Sector Público.	4	4	4	—


Eva Lucía Cordero Gomez
MAGISTER
DOCENCIA Y EVALUACIÓN

Firma del Evaluador

DN: 71738695

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del evaluador

Nombre del evaluador:	Mg. Eva Lucia Cordero Gomez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Jurídica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Metodología de Investigación
Institución donde labora:	Asesoría E.J.L
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la guía de entrevista

Nombre de la guía de entrevista	Guía de entrevista para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023".
Autor (es)	Bazán Verde, Edwar Mardonio Bula Sanchez, Jesus Alberto

Procedencia	Elaboración de los autores
Administración	La información será evaluada y procesada por los autores.
Tiempo de aplicación	1 mes
Ámbito de aplicación	Jefes de cada área del Gobierno Regional de Ancash y abogados especializados en Derecho Laboral.
Significación	<p>La guía de entrevista está compuesta por 15 preguntas abiertas que guardan relación con las categorías del proyecto de investigación que, a su vez, responden a los siguientes objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo general: Analizar si se garantiza el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023. • Primer objetivo específico: Evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023. • Segundo objetivo específico: Determinar de qué manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

4. Soporte teórico

Categorías	Subcategorías	Definición
Acceso al trabajo	Igualdad de oportunidades	Cabanelas (2008) De los conceptos clave que a menudo se aborda en tesis relacionadas con el acceso al trabajo es la "discriminación laboral". La discriminación laboral está referido a situaciones en que aquellos sujetos enfrentan obstáculos o trato desigual en el proceso de búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo debido a características personales como género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.
	Igualdad ante la ley	
Libre contratación	Meritocracia	Campos (2012) Consiste en la libertad de postular a un cargo público, con la finalidad de ser elegido, nombrado, designado o encargado en una función pública a una determinada persona, teniendo en cuenta sus cualidades, formación profesional, experiencia académica, y, sobre todo, la idoneidad para asumir el cargo.
	Experiencia profesional	

5. Presentación de instrucciones para el evaluador

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", elaborado por Bazán Verde Edwar Mardonio y Bula Sanchez Jesus Alberto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro

<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas
	3. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que están midiendo
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

importante, es decir debe ser incluido	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante
	5. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado Nivel
4. Alto Nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Acceso al trabajo
- Objetivo general: Analizar si se garantiza el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Igualdad de oportunidades	1. A su consideración ¿De qué manera se garantiza el acceso al trabajo y a la libre contratación en el proceso de selección de personal para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?	4	4	4	—

	2. A su consideración ¿Qué criterios se utilizan en el proceso de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash para asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la contratación de nuevos empleados?	4	4	4	1
Igualdad ante la ley	3. A su consideración ¿El Gobierno Regional de Ancash ha adoptado alguna medida para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal? De ser así, indique cuáles.	4	4	4	1
	4. A su consideración, ¿De qué manera se promueve a competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional en observancia del marco de la libre contratación?	4	4	4	
	5. A su consideración ¿Qué medida debe implementar el Gobierno Regional de Ancash para la evaluación de los procesos de selección de personal durante el año 2023?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Libre contratación
- Objetivo específico 01: Evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en las entidades públicas en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	6. A su consideración, ¿En qué medida resulta factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley para garantizar la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?	4	4	4	—

Meritocracia	7. ¿Cuáles son los criterios específicos que se utilizan para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	4
	8. A su consideración, ¿Tiene conocimiento si el Gobierno Regional de Ancash ha implementado alguna medida o política que asegure que la meritocracia no conduzca a tratos desiguales en el proceso de contratación? De ser así, indique cuáles.	4	4	4	
Experiencia profesional	9. ¿Usted tiene conocimiento si existen medidas que aseguren la transparencia y equidad en los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash? De ser así, indique cuáles.	4	4	4	
	10. ¿Qué papel juega la capacitación y el desarrollo profesional en el fomento de la meritocracia en el personal de las entidades públicas del Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Libre contratación
- Objetivo específico 2: Determinar de qué manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Meritocracia	11. A su consideración ¿De qué manera se tutela la igualdad de oportunidades ante la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	
	12. ¿Cómo se garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en las etapas del proceso de selección?	4	4	4	
	13. A su consideración ¿Qué prácticas de inclusión debe adoptar el Gobierno Regional de Ancash para fomentar un ambiente de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal?	4	4	4	
Experiencia profesional	14. A su consideración ¿De qué manera las entidades públicas hacen seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido?	4	4	4	
	15. A su consideración ¿Cuál es el impacto que generan las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	


Eva Lucía Cordero Gomez
 MAGISTER
 DOCENCIA UNIVERSITARIA
Firma del evaluador

DNI: 71738695

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CORDERO GOMEZ, EVA LUCIA DNI 71738695	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2014 Fecha egreso: 04/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
CORDERO GOMEZ, EVA LUCIA DNI 71738695	ABOGADA Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
CORDERO GOMEZ, EVA LUCIA DNI 71738695	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 07/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de análisis documental, para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del evaluador

Nombre del evaluador:	Eric Omar Araujo Ibañez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Jurídica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Jurisdiccional Laboral
Institución donde labora:	Corte Superior del Santa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la ficha de análisis documental

Nombre de la ficha de análisis documental	Ficha de análisis documental, para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023".
Autor (es)	Bazán Verde, Edwar Mardonio Bula Sanchez, Jesus Alberto
Procedencia	Elaboración de los autores
Administración	La información será evaluada y procesada por los autores.
Tiempo de aplicación	1 mes

Ámbito de aplicación	Normas Legales, relacionadas con los Regímenes Laborales del Sector Público para conocer el Acceso al Trabajo y la forma de su promoción.
Significación	La ficha de registro de datos se elabora a partir de la revisión de las Normas Legales relacionadas con los Regímenes Laborales del Sector Público.

4. Soporte teórico

Categorías	Subcategorías	Definición
Acceso al trabajo	Igualdad de oportunidades	Cabanelas (2008) De los conceptos clave que a menudo se aborda en tesis relacionadas con el acceso al trabajo es la "discriminación laboral". La discriminación laboral está referido a situaciones en que aquellos sujetos enfrentan obstáculos o trato desigual en el proceso de búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo debido a características personales como género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.
	Igualdad ante la ley	
Libre contratación	Meritocracia	Campos (2012) Consiste en la libertad de postular a un cargo público, con la finalidad de ser elegido, nombrado, designado o encargado en una función pública a una determinada persona, teniendo en cuenta sus cualidades, formación profesional, experiencia académica, y, sobre todo, la idoneidad para asumir el cargo.
	Experiencia profesional	

5. Presentación de instrucciones para el evaluador

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la ficha de análisis documental para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", elaborado por Bazán Verde Edwar Mardonio y Bula Sanchez Jesus Alberto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem

		puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

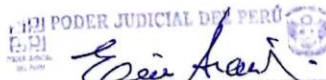
Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Objetivos del instrumento:

- Bases doctrinarias (nacional):

INDICADORES	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sustento Normativo - Legal para el Acceso al Trabajo y Libertad Contractual en las Relaciones de Trabajo del Sector Público.	4	4	4	—


 Poder Judicial del Perú
 Oficina General de Asesoría Jurídica
 Lima
 Firma del Evaluador
 DN: 18126584

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del evaluador

Nombre del evaluador:	Eric Omar Aravjo Ibañez
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Jurídica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social () Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Jurisdiccional Laboral
Institución donde labora:	Corte Superior del Santa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la guía de entrevista

Nombre de la guía de entrevista	Guía de entrevista para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023".
Autor (es)	Bazán Verde, Edwar Mardonio Bula Sanchez, Jesus Alberto

Procedencia	Elaboración de los autores
Administración	La información será evaluada y procesada por los autores.
Tiempo de aplicación	1 mes
Ámbito de aplicación	Jefes de cada área del Gobierno Regional de Ancash y abogados especializados en Derecho Laboral.
Significación	<p>La guía de entrevista está compuesta por 15 preguntas abiertas que guardan relación con las categorías del proyecto de investigación que, a su vez, responden a los siguientes objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo general: Analizar si se garantiza el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023. • Primer objetivo específico: Evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023. • Segundo objetivo específico: Determinar de qué manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

4. Soporte teórico

Categorías	Subcategorías	Definición
Acceso al trabajo	Igualdad de oportunidades	Cabanelas (2008) De los conceptos clave que a menudo se aborda en tesis relacionadas con el acceso al trabajo es la "discriminación laboral". La discriminación laboral está referido a situaciones en que aquellos sujetos enfrentan obstáculos o trato desigual en el proceso de búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo debido a características personales como género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.
	Igualdad ante la ley	
Libre contratación	Meritocracia	Campos (2012) Consiste en la libertad de postular a un cargo público, con la finalidad de ser elegido, nombrado, designado o encargado en una función pública a una determinada persona, teniendo en cuenta sus cualidades, formación profesional, experiencia académica, y, sobre todo, la idoneidad para asumir el cargo.
	Experiencia profesional	

5. Presentación de instrucciones para el evaluador

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", elaborado por Bazán Verde Edwar Mardonio y Bula Sanchez Jesus Alberto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro

<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas
	3. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que están midiendo
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

importante, es decir debe ser incluido	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante
	5. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado Nivel
4. Alto Nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Acceso al trabajo
- Objetivo general: Analizar si se garantiza el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Igualdad de oportunidades	1. A su consideración ¿De qué manera se garantiza el acceso al trabajo y a la libre contratación en el proceso de selección de personal para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?	4	4	4	—

	2. A su consideración ¿Qué criterios se utilizan en el proceso de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash para asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la contratación de nuevos empleados?	3	3	4	—
Igualdad ante la ley	3. A su consideración ¿El Gobierno Regional de Ancash ha adoptado alguna medida para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal? De ser así, indique cuáles.	4	3	4	—
	4. A su consideración, ¿De qué manera se promueve a competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional en observancia del marco de la libre contratación?	4	4	4	—
	5. A su consideración ¿Qué medida debe implementar el Gobierno Regional de Ancash para la evaluación de los procesos de selección de personal durante el año 2023?	4	4	4	✓

- Segunda dimensión: Libre contratación
- Objetivo específico 01: Evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en las entidades públicas en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	6. A su consideración, ¿En qué medida resulta factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley para garantizar la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?	4	4	4	—

Meritocracia	7. ¿Cuáles son los criterios específicos que se utilizan para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash?	4	3	4	—
Experiencia profesional	8. A su consideración, ¿Tiene conocimiento si el Gobierno Regional de Ancash ha implementado alguna medida o política que asegure que la meritocracia no conduzca a tratos desiguales en el proceso de contratación? De ser así, indique cuáles.	4	3	4	—
	9. ¿Usted tiene conocimiento si existen medidas que aseguren la transparencia y equidad en los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash? De ser así, indique cuáles.	3	4	4	—
	10. ¿Qué papel juega la capacitación y el desarrollo profesional en el fomento de la meritocracia en el personal de las entidades públicas del Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	—

- Segunda dimensión: Libre contratación
- Objetivo específico 2: Determinar de qué manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Meritocracia	11. A su consideración ¿De qué manera se tutela la igualdad de oportunidades ante la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	—
	12. ¿Cómo se garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en las etapas del proceso de selección?	4	4	4	—
	13. A su consideración ¿Qué prácticas de inclusión debe adoptar el Gobierno Regional de Ancash para fomentar un ambiente de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal?	3	3	3	—
Experiencia profesional	14. A su consideración ¿De qué manera las entidades públicas hacen seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido?	4	4	4	—
	15. A su consideración ¿Cuál es el impacto que generan las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	—


 Poder Judicial del Perú
 Oficina de Evaluación
 Firma del evaluador
 DNI: 18126584

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ARAUJO IBAÑEZ, ERIC OMAR DNI 18126584	ABOGADO Fecha de diploma: 10/08/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
ARAUJO IBAÑEZ, ERIC OMAR DNI 18126584	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 08/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
ARAUJO IBAÑEZ, ERIC OMAR DNI 18126584	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de análisis documental, para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del evaluador

Nombre del evaluador:	FRANCISCO RAMIREZ SANCHEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Jurídica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	DERECHO PENAL
Institución donde labora:	PODER JUDICIAL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la ficha de análisis documental

Nombre de la ficha de análisis documental	Ficha de análisis documental, para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023".
Autor (es)	Bazán Verde, Edwar Mardonio Bula Sanchez, Jesus Alberto
Procedencia	Elaboración de los autores
Administración	La información será evaluada y procesada por los autores.
Tiempo de aplicación	1 mes

Ámbito de aplicación	Normas Legales, relacionadas con los Regímenes Laborales del Sector Público para conocer el Acceso al Trabajo y la forma de su promoción.
Significación	La ficha de registro de datos se elabora a partir de la revisión de las Normas Legales relacionadas con los Regímenes Laborales del Sector Público.

4. Soporte teórico

Categorías	Subcategorías	Definición
Acceso al trabajo	Igualdad de oportunidades	Cabanellas (2008) De los conceptos clave que a menudo se aborda en tesis relacionadas con el acceso al trabajo es la "discriminación laboral". La discriminación laboral está referido a situaciones en que aquellos sujetos enfrentan obstáculos o trato desigual en el proceso de búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo debido a características personales como género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.
	Igualdad ante la ley	
Libre contratación	Meritocracia	Campos (2012) Consiste en la libertad de postular a un cargo público, con la finalidad de ser elegido, nombrado, designado o encargado en una función pública a una determinada persona, teniendo en cuenta sus cualidades, formación profesional, experiencia académica, y, sobre todo, la idoneidad para asumir el cargo.
	Experiencia profesional	

5. Presentación de instrucciones para el evaluador

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la ficha de análisis documental para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", elaborado por Bazán Verde Edwar Mardonio y Bula Sanchez Jesus Alberto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio).	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem

		puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

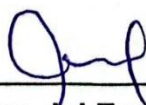
Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Objetivos del instrumento:

- Bases doctrinarias (nacional):

INDICADORES	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sustento Normativo - Legal para el Acceso al Trabajo y Libertad Contractual en las Relaciones de Trabajo del Sector Público.	4	4	4	



Firma del Evaluador

DN: 43857996

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del evaluador

Nombre del evaluador:	FRANK FRED RAMIREZ SANCHEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Jurídica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	DERECHO PENAL
Institución donde labora:	PODER JUDICIAL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la guía de entrevista

Nombre de la guía de entrevista	Guía de entrevista para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023".
Autor (es)	Bazán Verde, Edwar Mardonio Bula Sanchez, Jesus Alberto



Procedencia	Elaboración de los autores
Administración	La información será evaluada y procesada por los autores.
Tiempo de aplicación	1 mes
Ámbito de aplicación	Jefes de cada área del Gobierno Regional de Ancash y abogados especializados en Derecho Laboral.
Significación	<p>La guía de entrevista está compuesta por 15 preguntas abiertas que guardan relación con las categorías del proyecto de investigación que, a su vez, responden a los siguientes objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Objetivo general: Analizar si se garantiza el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.• Primer objetivo específico: Evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.• Segundo objetivo específico: Determinar de qué manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

4. Soporte teórico

Categorías	Subcategorías	Definición
Acceso al trabajo	Igualdad de oportunidades	Cabanellas (2008) De los conceptos clave que a menudo se aborda en tesis relacionadas con el acceso al trabajo es la "discriminación laboral". La discriminación laboral está referido a situaciones en que aquellos sujetos enfrentan obstáculos o trato desigual en el proceso de búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo debido a características personales como género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.
	Igualdad ante la ley	
Libre contratación	Meritocracia	Campos (2012) Consiste en la libertad de postular a un cargo público, con la finalidad de ser elegido, nombrado, designado o encargado en una función pública a una determinada persona, teniendo en cuenta sus cualidades, formación profesional, experiencia académica, y, sobre todo, la idoneidad para asumir el cargo.
	Experiencia profesional	

5. Presentación de instrucciones para el evaluador

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista para recolección de datos en el proyecto de investigación titulado: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", elaborado por Bazán Verde Edwar Mardonio y Bula Sanchez Jesus Alberto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro

<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas
	3. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que están midiendo
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

importante, es decir debe ser incluido	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante
	5. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado Nivel
4. Alto Nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Acceso al trabajo
- Objetivo general: Analizar si se garantiza el acceso al trabajo y la libre contratación en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Igualdad de oportunidades	1. A su consideración ¿De qué manera se garantiza el acceso al trabajo y a la libre contratación en el proceso de selección de personal para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?	4	4	4	



	2. A su consideración ¿Qué criterios se utilizan en el proceso de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash para asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la contratación de nuevos empleados?	4	4	4	
Igualdad ante la ley	3. A su consideración ¿El Gobierno Regional de Ancash ha adoptado alguna medida para promover la participación activa de grupos poblacionales en la contratación de personal? De ser así, indique cuáles.	4	4	4	
	4. A su consideración, ¿De qué manera se promueve a competencia justa y equitativa en el proceso de selección de personal del Gobierno Regional en observancia del marco de la libre contratación?	4	4	4	
	5. A su consideración ¿Qué medida debe implementar el Gobierno Regional de Ancash para la evaluación de los procesos de selección de personal durante el año 2023?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Libre contratación
- Objetivo específico 01: Evaluar si es factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley frente a la meritocracia en las entidades públicas en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	6. A su consideración, ¿En qué medida resulta factible adjudicar el derecho a la igualdad ante la ley para garantizar la meritocracia en el Gobierno Regional de Ancash, 2023?	4	4	4	

Meritocracia	7. ¿Cuáles son los criterios específicos que se utilizan para evaluar y medir el mérito en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	
Experiencia profesional	8. A su consideración, ¿Tiene conocimiento si el Gobierno Regional de Ancash ha implementado alguna medida o política que asegure que la meritocracia no conduzca a tratos desiguales en el proceso de contratación? De ser así, indique cuáles.	4	4	4	
	9. ¿Usted tiene conocimiento si existen medidas que aseguren la transparencia y equidad en los procesos de selección en el Gobierno Regional de Ancash? De ser así, indique cuáles.	4	4	4	
	10. ¿Qué papel juega la capacitación y el desarrollo profesional en el fomento de la meritocracia en el personal de las entidades públicas del Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Libre contratación
- Objetivo específico 2: Determinar de qué manera se tutela la igualdad de oportunidades frente a la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Meritocracia	11. A su consideración ¿De qué manera se tutela la igualdad de oportunidades ante la experiencia profesional en el proceso de selección para la obtención de cargos en el Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	
	12. ¿Cómo se garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en las etapas del proceso de selección?	4	4	4	
	13. A su consideración ¿Qué prácticas de inclusión debe adoptar el Gobierno Regional de Ancash para fomentar un ambiente de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal?	4	4	4	
Experiencia profesional	14. A su consideración ¿De qué manera las entidades públicas hacen seguimiento a los empleados contratados para el cargo requerido?	4	4	4	
	15. A su consideración ¿Cuál es el impacto que generan las políticas destinadas a tutelar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Ancash?	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI: 43857996

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMIREZ SANCHEZ, FRANK FRED DNI 43857996	ABOGADO Fecha de diploma: 07/06/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
RAMIREZ SANCHEZ, FRANK FRED DNI 43857996	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 24/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
RAMIREZ SANCHEZ, FRANK FRED DNI 43857996	MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL Fecha de diploma: 16/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2013 Fecha egreso: 18/12/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>



Anexo N°4: Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023”, cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea

participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlosin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio. Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

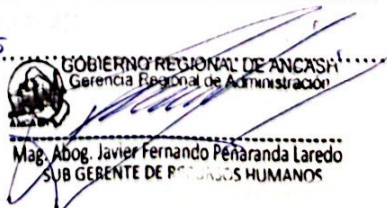
Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: FERNANDO PEÑARANDA LAREDO

Fecha y hora: 02/05/2024 18 HORAS


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Gerencia Regional de Administración
Mag. Abog. Javier Fernando Peñaranda Laredo
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Geovani Alonso Villanueva

Fecha y hora: 20/05/2024 15:00 hrs

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local - Huancayo
Prof. GEOVANI W. ALONSO VILLANUEVA
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
OFICINA DE PERSONAL

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - DIRESA

Participación voluntaria (principio de autonomía):



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Rudy Raúl Robles Chávez

Fecha y hora: 24/05/2024 16:00 HORAS



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del OFICINA DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS-DRTC

Participación voluntaria (principio de autonomía):





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Carlos Alberto Henostroza Carbajulca.....

Fecha y hora: 10/06/2024 16 Horas.....



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
GOVERNORADO REGIONAL DE TROMBAYTES Y COMUNITARIANOS
ANCASH

Sr. Carlos Alberto Henostroza Carbajulca
Jefe (e) Unidad de Recursos Humanos



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH...

Participación voluntaria (principio de autonomía):



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ERICK HUGO INCHICAQUE MEDINA

Fecha y hora: 18/05/2024 15:00 HORAS

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del...OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - DRE ANCASH...

Participación voluntaria (principio de autonomía):



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: YUN, ROGER OSORIO ESPINOZA

Fecha y hora: 15-05-2024 - 16 HORAS


Lic. Adm. Yun Roger OSORIO ESPINOZA
Director de Sistema Administrativo III
Oficina de Administración

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del... OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DRA - ANCASH

Participación voluntaria (principio de autonomía):



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro


Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: César Antonio Dextre Padilla

Fecha y hora: 25/06/2024

GOBIERNO REGIONAL ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
UNIDAD RECURSOS HUMANOS

MG ABOG CÉSAR A. DEXTRE PADILLA
RESPONSABLE (R)

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Sergio Michail Cleazar Córdova Zuloeta

Fecha y hora: 17/05/2024 14 horas



Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):



Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fernando Andrade Moreno.....

Fecha y hora: 16/05/2024 15 horas.....



Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Percy Ernesto Salazar López

Fecha y hora: 15/05/2024 17 horas


Percy E. Salazar López
ABOGADO
C.A.S. N° 3620

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):



Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Juliza Veliz Medina

Fecha y hora: 15/05/2024 15 horas



Juliza Veliz Medina
ABOGADA
C.A.S. 3900



Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Juleise Maryuri Reyes Sandoval.

Fecha y hora: 14/05/2024 17 horas





Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

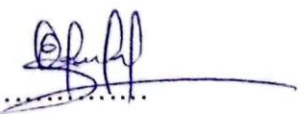
Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fausta Emilia Castro Ruiz

Fecha y hora: 14/05/2024 4.6 horas



Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):



Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Cynthia Jeniffer Silva Basmodey

Fecha y hora: 14/05/2024 14 horas



Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**

Investigadores: Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023", cuyo objetivo es Analizar la interpretación del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del XII ciclo de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática materia de estudio, versa en analizar el criterio de interpretación de la institución del acceso al trabajo y la libre contratación por parte del Gobierno Regional de Ancash, a través de sus regímenes laborales, puesto que al parecer se advierte que existe discrepancia debido a que el problema se enmarca en el desarrollo del proceso de selección, debido a que suelen aplicarse criterios subjetivos o imparciales en lugar de aplicar la meritocracia, basándose en la capacidad de las personas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Análisis del acceso al trabajo y la libre contratación en el Gobierno Regional de Ancash, 2023.**
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizarán dentro de las Instalaciones del.....

Participación voluntaria (principio de autonomía):



Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Los investigadores (es): Bula Sanchez Jesus Alberto y Bazán Verde Edwar Mardonio.

Email: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe o ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor: Sánchez Falcón Jonnathan Pedro

Email: jsanchezfa24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jose Antonio Crisólogo Ruiz

Fecha y hora: 14/05/2024 15 horas



**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Nuevo Chimbote, 08 de junio de 2024

OFICIO N° 123-2024/EAD-UCV-CHIMBOTE

Dr. SERGIO MIJHAIL ELEAZAR CÓRDOVA ZULOETA

Presente. –

ASUNTO: SOLICITO ENTREVISTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los alumnos del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **BAZÁN VERDE EDWAR MARDONIO Y BULA SANCHEZ JESUS ALBERTO**, a fin de entrevistarlos. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los alumnos para su Tesis titulada: **“ANÁLISIS DEL ACCESO AL TRABAJO Y LA LIBRE CONTRATACIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, 2023**; siendo que, para las coordinaciones debidas se le proporciona lo siguiente: Números de celular 986004924 - 925279536 o correos: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe - ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote

**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Nuevo Chimbote, 08 de junio de 2024

OFICIO N° 124-2024/EAD-UCV-CHIMBOTE

Dr. FERNANDO ANDRADE MORENO

Presente. –

ASUNTO: SOLICITO ENTREVISTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los alumnos del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **BAZÁN VERDE EDWAR MARDONIO Y BULA SANCHEZ JESUS ALBERTO**, a fin de entrevistarlos. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los alumnos para su Tesis titulada: **“ANÁLISIS DEL ACCESO AL TRABAJO Y LA LIBRE CONTRATACIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, 2023**; siendo que, para las coordinaciones debidas se le proporciona lo siguiente: Números de celular 986004924 - 925279536 o correos: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe - ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote

Fernando Andrade Moreno
ABOGADO
Reg. C.A.L.L. 4220

**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Nuevo Chimbote, 08 de junio de 2024

OFICIO N° 125-2024/EAD-UCV-CHIMBOTE

Dr. PERCY ERNESTO SALAZAR LÓPEZ

Presente. –

ASUNTO: SOLICITO ENTREVISTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los alumnos del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **BAZÁN VERDE EDWAR MARDONIO Y BULA SANCHEZ JESUS ALBERTO**, a fin de entrevistarlos. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los alumnos para su Tesis titulada: **“ANÁLISIS DEL ACCESO AL TRABAJO Y LA LIBRE CONTRATACIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, 2023**; siendo que, para las coordinaciones debidas se le proporciona lo siguiente: Números de celular 986004924 - 925279536 o correos: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe - ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote



Percy E. Salazar López
ABOGADO
C.A.S. N° 3820

**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Nuevo Chimbote, 08 de junio de 2024

OFICIO N° 126-2024/EAD-UCV-CHIMBOTE

Dra. JULIZA VELIZ MEDINA

Presente. –

ASUNTO: SOLICITO ENTREVISTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los alumnos del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **BAZÁN VERDE EDWAR MARDONIO Y BULA SANCHEZ JESUS ALBERTO**, a fin de entrevistarlos. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los alumnos para su Tesis titulada: **“ANÁLISIS DEL ACCESO AL TRABAJO Y LA LIBRE CONTRATACIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, 2023**; siendo que, para las coordinaciones debidas se le proporciona lo siguiente: Números de celular 986004924 - 925279536 o correos: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe - ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote



Juliza Veliz Medina
ABOGADA
C.A.S. 3900



**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Nuevo Chimbote, 08 de junio de 2024

OFICIO N° 127-2024/EAD-UCV-CHIMBOTE

**DRA. MARIA LUISA APAZA PANUERA
PRESIDENTA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**



**ASUNTO: SOLICITO ENTREVISTA AL
JUZGADO ESPECIALIZADO EN
LABORAL**

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los alumnos del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **BAZÁN VERDE EDWAR MARDONIO Y BULA SANCHEZ JESUS ALBERTO**, a fin de entrevistarlos. Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los alumnos para su Tesis titulada: **“ANÁLISIS DEL ACCESO AL TRABAJO Y LA LIBRE CONTRATACIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, 2023**; siendo que, para las coordinaciones debidas se le proporciona lo siguiente: Números de celular 986004924 - 925279536 o correos: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe - ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote

**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Nuevo Chimbote, 08 de junio de 2024

OFICIO N° 128-2024/EAD-UCV-CHIMBOTE

**Señor (a): KOKI FABIAN NORIEGA BRITO
GOBERNADOR REGIONAL DE ANCASH**

Presente. –

**ASUNTO: SOLICITO BRINDAR FACILIDADES
PARA LA ENTREVISTA A LOS FUNCIONARIOS**

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle disponer a quién corresponde brindar las facilidades necesarias a los alumnos del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **BAZÁN VERDE EDWAR MARDONIO Y BULA SANCHEZ JESUS ALBERTO**, a fin de entrevistar a los siguientes funcionarios:

- Gerente de Administración.
- Sub Gerente de Recursos Humanos.
- Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud.
- Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Agricultura.
- Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes.
- Director de Administración de la Dirección Regional de Educación.
- Jefe de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Local Huaraz.




Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los alumnos para su Tesis titulada: **“ANÁLISIS DEL ACCESO AL TRABAJO Y LA LIBRE CONTRATACIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, 2023**; siendo que, para las coordinaciones debidas se le proporciona lo siguiente: Números de celular 986004924- 925279536 o correos: jbulasa1499@ucvvirtual.edu.pe - ebazanv@ucvvirtual.edu.pe.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,




Mgtr. Natyvidad Teatinho Mendoza
Coordinadora del Programa Académico de Derecho
Fidal Chimbote