



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Experiencia Laboral Solicitada en la Administración Pública y  
el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una  
Universidad de Lima, 2019-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

**AUTOR:**

Rodriguez Chavez, Felix Andres (ORCID: 0000-0003-1323-3746)

**ASESOR:**

Dr. Izquierdo Espinoza, Julio Roberto (ORCID: 0000-0001-6827-273X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A Dios y a mis padres, que me permitieron vivir en este tiempo y probarme que día con día el ser humano puede avanzar en la vida, cumplir sus metas y nunca dejar de soñar, superando los retos que te va presentando la vida.

A mi hermana menor, que me apoyo, soporto, aconsejo y apaciguó en esta experiencia.

A mi amigo Josmell Alfonso Fernández Bautista, que goza ya de la paz en el espíritu de Dios, por haberme permitido compartir gratos recuerdos y tener siempre una palabra de aliento, un consejo para avanzar en la vida.

A mi madre y hermana de cariño en el amor de Dios, por haberme apoyado, acompañado y aconsejado en parte de esta temeraria meta.

A mi padre de cariño, que siempre estuvo presente para un consejo o una felicitación.

A todas las personas que forman, siento y llamo familia, que con su presencia, consejos y llamadas de atención han ayudado a empujar este barco en alta mar.

A aquellos seres que siempre vivirán en mi corazón.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad “Cesar Vallejo”, por haberme acogido en esta casa de estudios y permitirme desarrollar como profesional.

Al colegiado que ha sido parte en la exposición y defensa de esta humilde pero interesante investigación, porque son los que me abrirán las puertas a una nueva etapa de mi vida y a la vez con sus consejos me permitirán crecer en ella.

A los Jueces Expertos que validaron mis instrumentales para el acopio de información en esta investigación, porque con sus consejos pude comprender y tener una proyección más amplia en esta disciplina llamada Gestión pública.

A cada uno de los participantes, por tener la confianza en mi persona para poder hablar con franqueza, sinceridad y aportar con sus diferentes criterios a esta investigación.

A aquella enfermedad llamada “Coronavirus”, que me permitió replantearme muchas cosas mientras vivía el proceso de la enfermedad.

A los médicos que con sus consejos, prescripciones y acompañamiento hicieron llevadera mi enfermedad.

A cada persona que, con sus palabras de aliento o de desaliento, han interactuado conmigo en todo el proceso y culminación de esta investigación.

## Índice de contenido

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	15
3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización Apriorística .....	15
3.3. Escenario de estudio.....	16
3.4. Participantes .....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Procedimiento .....	18
3.7. Rigor científico .....	18
3.8. Método de análisis de datos .....	18
3.9. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	20
V. CONCLUSIONES .....	27
VI. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	37

## Índice de tablas

Tabla N° 1 Caracterización de los Participantes .....	17
---	----

## RESUMEN

La presente tesis que lleva por nombre: “Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021”. Tiene como Propósito principal: establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. La metodología utilizada fue de tipo cualitativo con enfoque fenomenológico, por cuanto buscó internamente la información veraz y necesaria por parte de los informantes, utilizando como instrumento una entrevista profundidad, que se aplicó a 10 informantes de las diferentes áreas de estudio del tema, a tal efecto se entrevistaron, expertos en derecho, expertos en capital humano o relaciones laborales y a estudiantes egresados de una Universidad de Lima. Los resultados arrojaron que desde el punto de vista Constitucional y de Tratados Internacionales se viola el derecho a la igualdad laboral para los jóvenes egresados de una Universidad. De igual forma la experiencia laboral solicitada viola también lo dispuesto en la Ley 26772. Por tanto, se viola el derecho al trabajo. En conclusión, la exigencia de una experticia laboral solicitada en las instituciones del estado viola los principios de igualdad y equidad laboral, para los jóvenes egresados de una universidad de Lima.

**Palabras clave:** principio de igualdad, igualdad social, igualdad laboral, experiencia laboral, principios fundamentales.

## ABSTRACT

This thesis is named: "Work Experience Requested in Public Administration and the Principle of Equality in Graduated Students from a University of Lima, 2019-2021". Its main purpose is: to establish how the work experience requested in the public administration violates the principle of labor equality in students graduated from a University of Lima, 2019-2021. The methodology used was qualitative with a phenomenological approach, since it internally searched for the truthful and necessary information from the informants, using an in-depth interview as an instrument, which was applied to 10 informants from the different areas of study of the subject, to such an extent. Indeed, experts in law, experts in human capital or labor relations, and graduate students from a University of Lima were interviewed. The results showed that from the point of view of the Constitution and International Treaties, the right to employment equality is violated for young graduates of a university. Similarly, the requested work experience also violates the provisions of Law 26772. Therefore, the right to work is violated. In conclusion, the demand for labor expertise requested by state institutions violates the principles of equality and equity in employment for young graduates of a university in Lima.

**Keywords:** principle of equality, social equality, labor equality, work experience, fundamental principles.

## I. INTRODUCCIÓN

En nuestro mundo globalizado, las buenas oportunidades laborales o de trabajo son escasas, no son escasas de número, sino por la forma en las cuales los aspirantes las clasifican, unos buscan mejores condiciones económicas, otros buscan mejores condiciones socioeconómicas. En relación con esto, expresa Suwarno (2019), que la diversidad también puede crear disparidad en el acceso educativo y el éxito entre los estudiantes, generando brechas de participación entre personas de diferentes antecedentes económicos, de género y geográficos. En este sentido, la New Zealand Human Rights Commission (2018) expresa que todo el mundo tiene la potestad de trabajar ya que es un derecho humano fundamental consagrado a nivel internacional que, garantiza que los trabajadores estén libres de discriminación y tengan derecho a igual salario por igual trabajo. Así también, Jenson et al (2020) menciona un problema adicional, acerca de la comprensión de mercados laborales contemporáneos, las raíces del empleo y otras políticas públicas sin ubicarlas frente a los patrones de desigualdad de género generados.

Sin embargo, a nivel mundial, la experiencia acumulada surge como un fenómeno que parece contradecir el principio de igualdad de oportunidades laborales, International Labour Organization [Organización Internacional del Trabajo] (2020) expone que más de 40 millones de jóvenes son trabajadores potenciales, dentro de ellos se incluyen los que no están interesados por un empleo o los que intentan, pero no están libres o aptos para realizarlo de manera inmediata, asimismo, la desocupación laboral abarca a casi 70 millones de jóvenes, comportando casi el 14% de habitantes jóvenes, la cual es más creciente en África y en los Estados Árabes, contexto que se ha mantenido al menos desde 1991, lo que hace presumir que existen determinados hechos y/o contextos sociales que impide a este sector de los habitantes formar parte de la fuerza laboral, siendo menos probable la desocupación laboral de estos, con relación a otras subregiones; sin embargo, fue de casi 9% el 2019, de manera que hay una necesidad integral de apoyar a los jóvenes a insertarse en el empleo ya que se había previsto, un aumento de 0,1 % en 2020 y 2021 respectivamente de desocupación laboral juvenil. Actualmente, el escenario es alarmante, y será más difícil por los efectos de la pandemia.



De igual forma, Laci et al., (2017) expusieron algunas opiniones generales sobre las normas internacionales del trabajo, en relación con la igualdad de oportunidades y de trato. Es importante mencionar que el respeto a la no discriminación, como derecho humano fundamental, otorga una gran importancia a la garantía de otros derechos para los trabajadores. Por su parte Malveaux (1994) planteó para Estados Unidos lo siguiente, la política pública que apoya y mueve a la sociedad estadounidense hacia la igualdad debe centrarse en condiciones como salarios justos, atención médica asequible y cuidado infantil disponible que permitan la participación plena en nuestra sociedad y economía. En el mismo sentido, Alonso, Moscoso y Salgado (2017) expresaron que proporcionar a las mujeres igualdad de oportunidades de empleo es un requisito legal en muchos marcos legales (como las leyes de EE. UU. o la UE). En este caso, la discriminación indirecta para ingresar a un trabajo es ilegal.

Respecto a los países de Latinoamérica, en un informe de la Organización Internacional del Trabajo (2020) para América Latina y el Caribe se comunicó que para fines de 2019 el índice de desempleo en jóvenes era de casi 10 millones, representando casi el cuarenta por ciento del total de desempleados en Latinoamérica. En el mismo orden de ideas, Stephenson et. al., (2020) opinan que las disposiciones constitucionales no garantizan la igualdad ante la ley y la igualdad en el trabajo, la existencia de una ley que aborde la igualdad en general en el Caribe no está muy extendida, sino que se centra más en la igualdad en el lugar de trabajo. En un estudio realizado en Colombia por Anaya y Arévalo (2019) expresaron falencias que acompañan a los jóvenes al solicitar empleo e identificaron entre otros la falta de experiencia laboral, así también mencionan que la misma línea se analizó en casos de Austria, Suiza y Alemania, los mismos presentan bajas tasas de desempleo juvenil. Por su parte, Domínguez et al., (2017) consideran que el culminar una carrera profesional no garantiza al egresado el obtener un empleo, ya que una de las bases primordiales que todo egresado debe de tener es la práctica, puesto que refuerza sus conocimientos y aumenta la motivación para la investigación y propuestas de alternativas. Asimismo, Izquierdo y Farías (2018) exponen que se logró comprobar la relación existente estadísticamente significativa entre una percepción del logro y la percepción de empleabilidad.

Estos resultados poseen unas implicaciones prácticas muy importantes con el propósito de optimizar la empleabilidad del estudiantado universitarios.

Asimismo, Jackson y Wilton (2017) comentan que, para un terreno profesional cada vez más complejo, los graduados requieren habilidades agudizadas en la gestión eficaz de sus propias carreras y una gran seguridad de sus propias capacidades. Igualmente, Tumpay (2018) donde su principal objetivo fue establecer de qué forma los conocimientos del trabajo intervienen en las oportunidades de adquirir un empleo a los profesionales recién egresados. Llegando a la conclusión de que la experiencia de trabajo interviene o es muy influyente en las oportunidades laborales de los profesionales, dejando en evidencia la relación existente entre la oportunidad laboral y la experiencia en el área a desempeñar. Por su parte, Vertiz, (2015) indica que la experiencia laboral es muy significativa para los niveles de adquirir empleo, vía tablas de contingencias; no obstante, a nivel de regresión y correlaciones probit, su contribución no es relevante. De modo que, los resultados admiten observar que una persona posee más oportunidades de emplearse si posee experiencia laboral, requisito importante para muchos empleadores hoy en día. Nuestra Constitución Política del Perú (1993), Artículo 2º, protege a los ciudadanos. En ese marco, la Ley N° 26772 condena la discriminación por diferentes naturalezas. Por tal razón, se nota claramente que la no posesión de experiencia, no debería ser un signo de desigualdad para la empleabilidad. Sin embargo, Billett et al (2016) expuso que, los estudiantes de educación superior se involucran cada vez más en experiencias laborales, a menudo dirigidas a enriquecer su estudio y promover la empleabilidad, por lo que destinan considerables recursos institucionales y personales a estas experiencias.

Ante tal situación se propone investigar el siguiente **problema general** de investigación: ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? Y como **problemas específicos** se plantean: ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la

experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?

Con el propósito de dar contestación a los problemas de investigación se plantea el siguiente **objetivo general**, establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021 y como **objetivos específicos**: determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021, precisar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021 y especificar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.

La realización del trabajo se justifica teóricamente dado que se analizarán teorías referentes a la experiencia laboral exigida y al derecho de oportunidad que todos los egresados tienen para obtener un trabajo. En cuanto a la justificación práctica se ofrecerán alternativas de ocupación de empleos o de condiciones que favorezcan a los egresados, para lograr un punto de equilibrio que pueda favorecer a los actores del proceso laboral tanto solicitante como ofertantes. En cuanto a la justificación metodológica, el proyecto está enmarcado dentro del proceso de investigación científica, siguiendo los pasos y lineamientos propuestos por la metodología de investigación. En cuanto a la justificación social, el presente proyecto buscará poner en evidencia una problemática latente de un grupo social vulnerable como son los egresados.

## II. MARCO TEÓRICO

En consideración a las investigaciones previas, se ha realizado la búsqueda en bases de datos como Google Académico y Research Gate, Scopus, Scielo, Elsevier, Redalyc, entre otros. En tanto, se han considerado los siguientes trabajos dentro del ámbito internacional.

De tal manera, Ratnawati, Sukidjo y Efendi (2020) mencionan que se objetivo fue determinar el efecto de la motivación laboral y la experiencia laboral en el desempeño de los empleados. La metodología de investigación es asociativa causal con un enfoque cuantitativo y los participantes fueron 40 empleados de PT Tirta Kencana Tatawerna Bengkulu. La investigación obtuvo como resultado que la motivación laboral y la experiencia laboral tienen un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, asimismo estas afectan el desempeño de los empleados en un 32,4% y en un 67,6% influenciado por variables ajenas a esta investigación.

Díaz (2019). expone la problemática de la inserción al trabajo de los graduados de la Licenciatura en Recursos Humanos de una universidad, debido a las exigencias de previa experiencia en los procedimientos de contratación en la localidad de Salta. La investigación es un tipo de estudio básico y de carácter cuantitativo realizado durante el inicio del año 2019, donde la muestra estuvo conformada por egresados de los años 2017 y 2018 respectivamente. Para ahondar en la investigación se tomaron en consideración diferentes fuentes teóricas, empleando bibliografías de investigadores especializados en el tema tratado, así como también, artículos, noticias y diferentes investigaciones elaboradas que han sido expuestas en el marco teórico. El investigador concluyó que los jóvenes no contaban con una experiencia laboral previa, dado que se centraron en realizar su carrera universitaria sin ingresar al área laboral, por lo que uno de sus obstáculos es no contar con un documento que certifique el tiempo y experiencia del postulante. El segundo obstáculo, es el prejuicio de los empleadores porque se rigen por un pensamiento de que un personal sin experiencia es un gasto y pérdida de tiempo, sin tomar en cuenta que un egresado es una persona que puede adaptarse y llegar a ser innovadores y creativos para demostrar su potencial y conocimientos.

De igual manera, Berghezan (2019), considero como principal objetivo el entender la importancia de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral como un pilar del Estado de Bienestar. Respecto a su metodología, el autor utilizó una metodología jurídica-laboral junto con el análisis cualitativo. La investigación está enfocada en los países de Europa Oriental y Central, estudiando el caso de Rumanía, donde se requiere mayor protección y proyección social de los principios de igualdad y de no discriminación plasmados en documentación legal revisada. Para lograr la igualdad efectiva y real, la Unión Europea tiene un papel significativo en el esfuerzo para impulsar la igualdad de género en el ámbito laboral. Esta investigación ha declarado que existen problemas estructurales dentro del mercado laboral europeo, donde la mujer es especialmente afectada debido a ciertos regímenes impuestos en la sociedad, dado este caso, se intenta construir o adaptar nuevas oportunidades de trabajo en los tiempos actuales e incorporar la tecnología para generar empleos óptimos para cada sexo.

También Van Der Schyff et al. (2018) realizaron el estudio con el objetivo de investigar las percepciones sobre los factores que afectan a la satisfacción en el trabajo. La investigación tiene un enfoque positivista y se utilizó un diseño cuantitativo. Con respecto a los encuestados para el estudio, se tomó en cuenta ciertos criterios de raza, género y facultad de estudio, se consideraron en total 270 estudiantes de pregrado en el estudio. Los resultados empíricos no indicaron asociación significativa entre las variables demográficas (experiencia laboral previa, género, raza y campo de estudio) y casi todas las dimensiones ocupacionales de satisfacción laboral, condiciones laborales y reconocimiento. El estudio sacó a la luz las opiniones de los estudiantes de pregrado sobre los factores que afectan la satisfacción laboral.

Asimismo, Da Luz (2015) tuvo como objetivo general comprobar si la falta de experiencia laboral imposibilita la contratación de universitarios recién graduados que están en la búsqueda de su primer empleo en su carrera, y las influencias en el bienestar de los mismos jóvenes. Fue un estudio exploratorio, puesto que los efectos de los objetivos trazados y la falta de producción actual existente a nivel nacional sobre el problema a abordar. Se trabajó con consultores especializados en Recursos Humanos, así como de jóvenes recién graduados de Facultad de Psicología de distintas universidades. Mediante una

entrevista semiestructurada, cuestionario, La implementación de este proyecto de investigación permite comprender aspectos en relación a la situación de los jóvenes graduados universitarios en el mercado laboral y alcanzar una aproximación con relación a la importancia que las compañías conceden a la experiencia laboral para la contratación, puesto que esta pudiera ser limitante que dificulta el acceso laboral a dichos jóvenes en el Uruguay.

En el mismo orden ideas, Stoilkovska et al., (2015) propusieron en su artículo, examinar el problema del principio de igualdad de oportunidades laborales en el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos. Por tanto, la investigación es de carácter cualitativo y se tuvo en cuenta a 312 encuestados, entre encargados del proceso de selección como los solicitantes a puestos de trabajo. Se concluyó que los responsables del área recursos humanos de empresas de la República de Macedonia consideran, en general, que hacen su trabajo de forma profesional y contratan al mejor personal sin que influyan los prejuicios y la discriminación, mientras que la opinión es diferente entre las personas que han experimentado estos procesos y consideran que este concepto no se ha preservado lo suficiente. Por lo tanto, este concepto no se ha aplicado con éxito como se esperaba; sin embargo, en lo que respecta a la discriminación de las personas con discapacidad, según los resultados, sigue existiendo. En cuanto a la selección de los candidatos, ni los responsables ni los solicitantes, tanto empleados como desempleados, están seguros de que los mejores candidatos sean seleccionados sin influencia de afiliación de una autoridad. Por último, la situación de los desempleados de entre 50 y 59 años, el Gobierno de la República de Macedonia adoptó algunas medidas para facilitar el empleo de esta categoría de solicitantes, pero siguen existiendo prejuicios en el ámbito del empleo

Por su parte Rodrik (2017), expone que la mayoría de desigualdad mundial se explica por las diferencias de ingresos entre países. La relajación de las restricciones a la movilidad laboral transfronteriza podría tener un efecto positivo aún mayor en la desigualdad mundial. Sin embargo, también genera una tensión similar ya que, por los efectos adversos sobre los trabajadores poco calificados en las economías avanzadas, la movilidad laboral internacional tiene algunas ventajas en comparación con una mayor liberalización del

comercio internacional de bienes. Es por ello que, ninguna de las perspectivas proporciona por sí sola un marco adecuado para evaluar las consecuencias.

Salgado (2018) propuso comprobar qué relación existe entre la experiencia, educación y el salario de los jóvenes de un grupo etario (15 a 25 años), así como también el cambio de los contextos laborales inmersos del mercado laboral por edades. La investigación es de carácter cuantitativo, de tipo correlacional, mientras que la muestra fue conformada por jóvenes desempleados entre 15 y 25 años, a quienes se le aplicaron encuestas y cuestionarios. Se llegó a la conclusión de que el empleo para los jóvenes se encuentra amenazado dado que, en la ciudad de México, los jóvenes son empleados en trabajos precarios, de modo informal, temporal sin contratos, con escasas o sin ninguna prestación laborales y de salud, bajos salarios e incluso trabajos sin paga. La informalidad acentúa en gran medida el empleo juvenil existiendo una alarmante desigualdad. Las condiciones en el ámbito laboral durante los años del 2005 al 2015 se han agravado, principalmente a partir de la crisis de los años 2008-2009 donde todos los rubros se desplomaron, sin recuperación, sino hasta el año 2015 donde el desempleo se incrementó.

De igual manera, Fernández (2017). Menciona que su objetivo de investigación estuvo centrado en delimitar el contenido de los fundamentos de la igualdad y la no discriminación en los mencionados textos legales, así también estudiar la protección multinivel de los fundamentos de igualdad y de la no discriminación en España. Por lo que este estudio comparativo de carácter cualitativo ha revisado el Código Penal Español, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio Europeo de los Derechos y la Constitución Española, entre otros documentos necesarios para la investigación. En este artículo quedará demostrado que, con autonomía del área en la que se oriente el análisis (no discriminación, pluralidad religiosa y cultural, lingüística, integración de las personas con discapacidad, entre otros) al relacionar dichos textos legales, se podrá construir un régimen fuerte de protección multinivel del principio de la igualdad y la no discriminación.

En cuanto a los trabajos previos nacionales, hemos consultado a Gallardo y Zavala (2019), autores que se centraban en determinar que el artículo 28° de la Ley N° 27460 vulnera el principio de Igualdad ante la Ley. La investigación es de tipo teórico-dogmática y se utilizó como técnica de estudio

el método argumentativo - inductivo, es decir, se hizo un análisis de una norma jurídica, pasando el filtro del test de constitucionalidad, se determinó, porque esta se configura en inconstitucional. Por lo cual, se recurrió como fuentes de ilustración a diferentes postulados de prominentes pensadores del Derecho Constitucional y Laboral, publicaciones, editoriales y revistas con matices jurídicos adyacentes a la investigación. Respecto a la muestra, fue conformada por una población de Tumbes compuesta de trabajadores y profesionales en el tema. Toda esta información recepcionada ha concretado que el art. 28° de la Ley Acuícola N° 27460 es totalmente inconstitucional ya que violenta el derecho de la igualdad ante la Ley. Asimismo, los beneficios laborales en este sector no satisfacen los derechos naturales de la persona, dejándola vulnerable ante cualquier necesidad.

También, Bermejo (2019), indica que su investigación tuvo como objetivo analizar los primordiales factores que exponen el desempleo juvenil en el distrito de Pichacani – Laraqueri en Puno. El tipo investigación es cuantitativo y diseño descriptiva - correlacional. Se realizará una encuesta para el acopio de datos, la población es de 269 jóvenes entre mujeres y hombres dentro de un rango de 15 a 24 años con estudios técnicos y superiores. Los resultados más resaltantes alcanzados revelan que los signos deseados son los exactos y las variables con mayor relevancia es la experiencia laboral y Edad, ya que al momento de acceder a un trabajo este es incrementado, si la edad del joven es mayor en un año. Igualmente, la posibilidad de acceder a un empleo es incrementada en 0.08 por ciento aproximadamente si el joven posee certificados de trabajo. El distrito de Pichacani muestra desempleo juvenil en un 33%, en otras palabras, de cada cien personas treinta y tres de ellas no laboran, pero si están en la búsqueda de un empleo.

De igual forma, Gayoso (2019) indica que su objetivo de la investigación fue demostrar la existencia de una exclusión de provechos sociales en los empleados contratados a medio tiempo contrario al fundamento-derecho de igualdad. Asimismo, este estudio de carácter cualitativo donde se utilizó información legal y diversos documentos referentes términos laborales. Se evidencia que la regulación peruana quebranta el principio-derecho de igualdad al momento de excluir de algunos beneficios sociales a los empleados contratados a medio tiempo, sin ninguna razón justificable. Se concluye que el



contrato a medio tiempo reviste diferencias relacionadas al contrato a tiempo completo que hacen que, sea razonable y tenga correspondencia con el objeto de que los diferencia, los empleados bajo aquel tipo de contrato no reciban algunos beneficios válidos.

Por su parte Samanamud (2018) su objetivo es aclarar como el principio de igualdad de trato es visto en distintos cuerpos normativas e instrumentos internacionales confirmados por el Perú. El derecho laboral, como cuerpo normativo que reglamenta las interrelaciones de trabajo, es importante que se ajuste al proceso creciente de las sociedades, de manera tal que no consienta aristas que involucren vulneración de derechos para las partes de la relación laboral. Puesto que, quedaríamos frente a un escenario que no brinda las garantías legales o permita el aprovechamiento normativo; es decir, si estamos en procesos igualitarios de la no discriminación y de género, donde no se permiten diferencias irrazonables hacia los empleados; de manera tal que se deben priorizar las capacidades y el desempeño sin considerar si es mujer, joven, hombre o adulto.

De igual manera, Cahuaza (2017) propuso conocer cómo se quebranta el derecho a la igualdad y a la no discriminación en las empleadas del hogar en el distrito de Jesús María. Este estudio tiene un enfoque cualitativo, es de tipo básico, de carácter descriptivo y diseño fenomenológico. La investigación se efectuó mediante una entrevista a empleadas del hogar del mismo distrito y especialistas en el tema. Los resultados se lograron por las entrevistas efectuadas, para darnos un conocimiento de subjetividad de estas empleadas domésticas y exponemos sus malestares frente al régimen discriminatorio.

Se consideran en el siguiente acápite las **Bases Teóricas** del tema que se viene desarrollando con la finalidad de aclarar los conceptos utilizados. Así la consideración de la variable Experiencia laboral solicitada, comienza por discernir que es la Dimensión 1º, Experiencia Humana, la cual Deloitte Insights (2019) nos plantea que los individuos usualmente anhelan experiencias perennes que los conecten. En los últimos años, los progresos tecnológicos nos han admitido conectarnos de maneras nuevas y extraordinarias que nunca habían sido posibles y, no obstante, nos han dejado sintiéndonos menos humanos. Para Qiu et. al., (2018), aunque las experiencias humanas pueden revelar algunos hechos de la realidad, no es suficiente utilizar estas por sí solas

de una manera objetiva. La fuerza proviene de combinar experiencias humanas dentro de un contexto de información más objetiva, como sensor observaciones, información meteorológica, etc. La experiencia surge, desde la argumentación desde la Causalidad Psíquica, interrelacionada con la intención de que pretende, claramente, elaborar la doble legalidad, que actúa junto en un sujeto psíquico de esencia sensible-espiritual, causalidad y motivación.

Asimismo, Ibáñez (2018) expone que la experiencia humana, es consecuencia de un procedimiento difícil donde se dan citas 2 polos íntimamente unidos; por una parte, hay cambios en la relación corporal con el medio registrado por nuestro sistema de percepción, por otra parte, evaluaciones mentales relacionales, que determinan, no solamente la percepción, sino además la respuesta frente a ese entorno. Estos aspectos son inseparables: sensación y percepción sentida de un lado, hermenéutica y lenguaje de otro. Ambos forman nuestra experiencia. Existen diferentes niveles de experiencia, donde las experiencias profundas del individuo pueden ser muy distintas a las experiencias de amor, de perdón, amistad y de sentirse perdonados, las prácticas de haber sido útil en situaciones concretas, experiencias de convivencia, de libertad, de pertenecer a un pueblo, de exploración de identidad, experiencias de dolor y sufrimiento. Todas ellas son experiencias clave en un individuo porque responden a las necesidades vitales del individuo.

La Experiencia laboral, para Westreicher (2020), es el conjunto de conocimientos y aptitudes adquiridos por un individuo o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo determinado; es decir, la experiencia laboral no solamente es referido al trabajo propiamente practicado, sino a lo asimilado a partir de esta, la cual es una variable importante en el enganche de personal, ya que forma parte del perfil que se necesita para algunas vacantes cuando se publica una oferta de empleo, se suele diferenciar entre experiencia laboral específica y general. La primera es alusiva al tiempo que el empleado viene desarrollando una actividad y la segunda se refiere al tiempo total que lleva un individuo en el mundo laboral. En cuanto al autor Fatoki (2014) expone que lo principal es evaluar la intención emprendedora de los estudiantes; en otras palabras, si existe una diferencia significativa en la intención emprendedora de los estudiantes que tienen

experiencia laboral previa en comparación con los estudiantes sin experiencia laboral previa.

Estas consideraciones nos llevan a otra que reviste más gravedad, como la exigencia de la experiencia laboral a los jóvenes recién graduados, quienes estaban en proceso de formación, entendiéndose estudiando, de allí que los jóvenes distinguen un mercado de empleo difícil donde hay obstáculos para adquirir la experiencia laboral requerida, ya que no se evalúan los estudios, por lo que optan por un empleo de baja calidad, inestable y con bajos salarios; en su mayoría, carecen de contratos y las leyes laborales son poco cumplidas. Solo para aclarar el termino; la experiencia laboral exigida, es la experiencia de trabajo que le exigen a los jóvenes profesionales, la cual no tenían mientras estaban estudiando, por tanto, no tenían posibilidad de acceder a la mayoría de los puestos de trabajo disponible, ya que no cuentan con una experiencia laboral, ni general ni específica, por lo que puede verse claramente que se está vulnerando el principio a la igualdad de condiciones laborales. En este sentido Shaw (2014) manifiesta que la experiencia laboral impacta en los premios finales de los estudiantes y/o en su capacidad para encontrar carreras adecuadas como posgraduados.

En referencia a la Variable Independiente, Principio de Igualdad, donde definimos la Dimensión 1º Igualdad social. En este sentido, está el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, por ejemplo, es visiblemente una normativa de igualdad autónoma. En parte instituye que: "Todos los individuos son iguales ante la ley y poseen derecho sin discriminación, igualmente protección de la ley. La ley inhibirá todo tipo de discriminación garantizándole a las personas amparo igual y efectiva contra cualquier tipo de discriminación por motivaciones." La igualdad frente a la ley y a la igual protección de la ley son aseguradas en sí mismas y no solamente en el contexto de una intimidación hacia otro derecho sustantivo registrado en el Pacto. Siguiendo la misma línea Bayefsky (2015) dice que la igualdad es una de las normas del derecho internacional y de los derechos humanos declaradas con más frecuencia. La proliferación de variaciones de la norma de igualdad, comenzando con la Declaración Universal de Derechos Humanos, siguió al Holocausto y al asesinato de seis millones de judíos, incluido un millón de niños. Por su lado, Makridis (2019) menciona los efectos de las leyes estatales

sobre el derecho al trabajo, sobre el bienestar y el sentimiento económico de las personas, en virtud a lo cual se encuentra que la adopción de las leyes está asociada con un aumento en la satisfacción con la vida y el sentimiento económico de las personas, respectivamente, y esto se manifiesta más en los trabajadores sindicalizados. Además, el bienestar es consistente con un aumento de la competencia entre los sindicatos, lo que los impulsa a brindar servicios de mayor calidad y valorados por sus afiliados. En relación con el Perú, la Constitución Política (1993) enuncia en el Artículo 2° inciso 2 que, todo individuo tiene derecho a la igualdad frente a la ley; es decir, que ningún ser humano debe ser discriminado por ningún motivo (de raza, de origen, sexo, religión, idioma, entre otros). A este tema De Cuyper y Daniel (2017), proponen lo siguiente; primero, desarrollar un marco sobre cómo controlar directa e indirectamente la discriminación en el lugar de trabajo utilizando Sistemas de Control de Gestión y, en segundo lugar, examinar si este marco es prácticamente aplicable en empresas multinacionales.

La Dimensión 2°, Igualdad Laboral, expresado en Campos y Manyarí (2008) indica que el artículo 2.2 de la Constitución del Perú contiene dos conceptos diferentes, aunque afines. De un lado, el principio de igualdad frente a la Ley que en esencia imposibilita al Estado instituir diferencias impertinentes; de otro lado, el precepto de no discriminación, que reprime tanto al estado como a particulares fundar cualquier diferencia entre los individuos basados en determinados motivos determinados en la Constitución Política del Perú. En todas las relaciones laborales queda prohibida cualquier condición que imposibilite el ejercicio de los derechos constitucionales de los empleados o que rebaje su dignidad. El trabajo en sus distintas modalidades es objeto de amparo por el Estado, sin mengua alguna e inmerso en un régimen de igualdad de trato.

Ramírez (29 de enero de 2020) indica que este principio cuenta con tres interpretaciones: a) Igualdad frente a la ley, esto es un aval disponible frente a la autoridad pública y en las relaciones que establece con particulares, y que puede extenderse a otros niveles del Estado; b) Igualdad de trato, se consagra y reafirma la igualdad de oportunidades y derechos frente a la arbitrariedad, sin excluir las diferencias sociales, naturales humanas y culturales de las personas; c) Igualdad de oportunidades, se refiere al sentido de la justicia

equitativa; el derecho desigual igualatorio, la igualdad de posibilidades piensa que la disposición de beneficios se ejecutará sobre la presencia de una causa razonable y objetiva de distinción.

Con la misma idea, Tran y Soejatminah (2017) comentaron que la integración de la experiencia laboral y el aprendizaje en la educación terciaria es un tema complejo para diferentes partes interesadas, incluidos estudiantes, instituciones y empleadores; así como, las implicaciones prácticas para las instituciones sobre cómo mejorar el acceso y la experiencia laboral relacionada con los estudiantes internacionales.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación.**

##### **Tipo de Investigación**

La investigación es de tipo cualitativo, según lo expresado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) estudia fenómenos de manera sistemática, en lugar de comenzar con una teoría y luego dirigirse al mundo práctico para confirmar si es apoyada por datos y resultados, el investigador inicia el proceso examinando los hechos en sí y revisados estudios previos, ambas actividades de manera conjunta, a fin de generar una teoría que sea consistente con lo que está observando.

##### **Diseño de Investigación**

El proyecto es de diseño fenomenológico, de acuerdo con lo expuesto por Salgado (2007) el cual indica que se encuentra dirigido a los sentimientos y/o percepciones de los hechos vividos en los participantes de un determinado contexto (fenómeno), de manera personal, grupal o comunitaria. El centro de estudio de este diseño radica en captar las experiencias vividas por los participantes.

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización Apriorística.**

##### **Categoría: Principio de igualdad**

**Definición Conceptual:** Toda ser humano tiene derecho (inciso 2). A la igualdad frente a la ley. Ninguno deberá ser discriminado por ningún motivo de raza, sexo, origen, idioma, religión, condición económica o de cualquiera otra índole (CPP, 1993).

**Definición Operacional:** El principio de igualdad se refiere la oportunidad de poder ofrecer a todos los trabajadores potenciales, igualdad de condiciones laborales para acceder a un cargo.

##### **Subcategorías:**

##### **Igualdad social**

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Constitución Política del Perú.

##### **Igualdad laboral**

- Igualdad ante las leyes.
- Igualdad en el trato.

**Categoría: Experiencia laboral solicitada**

**Definición conceptual:** La experiencia laboral es el grupo de conocimientos y aptitudes adquiridos por un individuo o grupo en un específico lugar laboral, o durante un tiempo específico (Westreicher, 2020).

**Definición operacional:** Es la experiencia que se adquiere cuando se realizan prácticas o trabajos en un área específica ampliando el conocimiento y la destreza.

**Subcategorías:****Experiencia Humana**

- Esencia espiritual (vida).
- Causalidad.
- Motivación.

**Diferentes niveles de experiencia**

- Experiencia de amistad, amor, perdón etc.
- Experiencia de utilidad.
- Experiencia de dolor y sufrimiento.
- Experiencia de libertad.

**Experiencia laboral**

- Aptitudes y conocimientos adquiridos.
- Experiencia laboral general.
- Experiencia laboral específica.

**Experiencia laboral exigida**

- Acceso segmentado.
- Bajos salario.
- Ausencia de leyes laborales.

**3.3. Escenario de estudio**

El entorno de investigación, es el lugar donde se realiza la investigación, en el entorno natural, donde ocurre el incidente (Munarriz, 1992). No existe una locación específica para la realización del presente estudio. (Izcara, 2014). La finalidad es conseguir la información necesaria en Universidades o Estudiantes Egresados, Escritorios Jurídicos, Departamentos legales Empresariales, Departamentos de Personal o recursos Humanos.

### 3.4. Participantes

Como expone Quecedo y Castaño (2003) en la investigación cualitativa, los participantes se seleccionan en función de su relevancia para la investigación y, por lo general, en función de criterios. En ese sentido los participantes en esta investigación fueron estudiantes universitarios egresados durante el año 2019 - 2021, abogados o juristas que arrojen luz sobre la visión jurídica del principio en cuestión, y también se consultó con especialistas en el área de personal y recursos humanos.

**Tabla 1**

#### ***Caracterización de los participantes***

<b>Nº</b>	<b>Entidad de trabajo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Calidad</b> (egresado de una universidad/ Abogado /Jefe, Coordinador o especialista del Área de Personal (Recursos Humanos))	<b>Años de experiencia</b>
1		Integrante 1	Egresado de una Universidad	
2		Integrante 2	Egresado de una Universidad	
3		Integrante 3	Egresado de una Universidad	
4	INDECOPI	Integrante 4	Abogada	10 años
5	SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A.	Integrante 5	Administrador	15 años
6		Integrante 6	Egresado de una Universidad	
7		Integrante 7	Egresado de una Universidad	
8	MTPE	Integrante 8	Abogado/Coordinador de Bolsa de Trabajo para personas con discapacidad	7 años
9		Integrante 9	Egresado de una Universidad	
10		Integrante 10	Egresado de una Universidad	

*Nota.* INDECOPI: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



### **3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.**

La técnica que se aplicó para la realización de recolección de información fue la Entrevista, como instrumento se utilizó una Entrevista a Profundidad con la finalidad de obtener información sobre las categorías de estudio, tomando como base la respuesta proporcionada por el número de la muestra.

### **3.6. Procedimiento.**

La recolección de datos se realizó mediante una entrevista que, es “una conversación que se produce con la finalidad específica de obtener información” (Díaz-Bravo et al, 2013). Primeramente, se elaboró una guía de entrevista con diez preguntas abiertas, centrándonos en las categorías de estudio y sus subcategorías. Luego, esta lista pasó por una validación de jueces expertos para la aceptación de las preguntas según su escritura y comprensión, de esta manera se procedió al dialogo con los participantes convocados según las características requeridas por esta investigación. Por consiguiente, dicha charla se desarrolló de manera virtual, utilizando el programa Google Meet puesto que actualmente nuestro país se encuentra en la práctica del trabajo remoto en atención al distanciamiento social, como una de las medidas adoptadas por la emergencia sanitaria debido a la pandemia por la enfermedad COVID-19.

### **3.7. Rigor Científico.**

Los criterios de rigor científico que comúnmente se utilizaron para evaluar la calidad científica de un estudio cualitativo son la credibilidad, la auditabilidad y la transferibilidad (Lincoln y Guba, 1995, citado por Castillo y Vázquez, 2003)

### **3.8. Método de Análisis de Datos.**

Luego de realizar la entrevista a los participantes, las respuestas fueron transcritas y analizadas, para la validación de la información recolectada se utilizó la Triangulación de la información. Esta técnica como validación hace referencia al uso de diferentes métodos (tanto cualitativos como cuantitativos),

teorías de investigadores, fuentes de datos, o de ambientes para el análisis de un fenómeno.

### **3.9. Aspectos Éticos**

La investigación recurrió a información empírica y verídica, tratando de evitar cualquier tipo de plagio o copia, así también que se hizo uso de las normas APA Edición 7 para la citación y referencias del presente estudio. Igualmente, confirma que toda experimentación o investigación ejecutada entre seres humanos debe realizarse en base a tres principios éticos básicos: Búsqueda del bien, justicia e imparcialidad y respeto a los ciudadanos.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

##### **4.1. Percepción del personal entrevistado acerca de cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 – 2021.**

De las entrevistas realizadas pudo obtenerse información en referencia al punto sobre exigir experiencia previa para la realización de un trabajo, sobre todo si se trata de instituciones del estado o instituciones públicas, donde de igual manera se crea una diferencia, y porque no decirlo, una desigualdad al clasificar a los profesionales con experiencia o sin experiencia. En este sentido Díaz (2019) explica el por qué los jóvenes recién egresados de una universidad no cuentan con ninguna experiencia; esto debido a que, la mayoría de jóvenes no cuentan con una experiencia laboral previa, dado que se centran en realizar su carrera universitaria sin ingresar al área laboral, por tanto, uno de sus obstáculos es no contar con un documento que certifique tanto el tiempo y experiencia del postulante.

De igual forma armoniza lo expresado por los entrevistados, al indicar que:

*“No se puede pedir una experiencia a quien ha pasado todo su tiempo estudiando y aún no ha terminado su carrera profesional” (I.6)*

*“Cuando se está concluyendo la carrera se hacen practicas pre profesionales, eso debería contar como experiencia y así cuando el estudiante se gradúa puede presentar una experiencia previa” (I.7)*

*“La experiencia previa es necesaria por cuanto eso ahorra costos de capacitación en el nuevo empleado” (I.3)*

*“Definitivamente se viola el derecho de igualdad laboral, por cuanto, se exige experiencia y se descalifica automáticamente a quien no la tiene” (I.9)*

*“Sí puede afirmarse que se viola el principio de igualdad, cuándo se pide experiencia laboral en el caso que ésta se solicite tanto a egresados como a personas que ya cuentan con algún tipo de vivencia laboral. No existe una igualdad entre el egresado y la persona que cuenta con 10 años de experiencia y estaríamos hablando de un procedimiento laboral injusto y evidentemente discriminatorio.” (1.8)*

Como puede observarse, aun cuando los expertos son personas afianzadas en su posición y experiencia laboral, algunos mencionaron que fue una situación vivida en sus tiempos como estudiantes recién egresados, por tanto, pueden entender, el propósito del estudio en cuanto a aclarar si existe o no violación del principio de igualdad propuesta en la Constitución.

#### **4.2. Percepción del personal entrevistado acerca de la condición de la experiencia laboral solicitada en la administración pública, en violación de los Pactos Internacionales y del artículo 2°, inciso 2 de la Constitución del Perú y a los tratados internacionales en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, durante el periodo 2019-2021.**

En base a la percepción de los entrevistados, se encontraron hallazgos conducentes al discernimiento acerca de la condición de la experiencia laboral solicitada en la administración pública, en violación de los derechos humanos como Pacto o Acuerdo Político Internacional y como se ha mencionado en la Constitución Política del Perú.

En este contexto, se entiende que el contrato representa un acto jurídico bilateral, un pacto de voluntad que involucra los intereses de dos o más personas con facultad de crear, modificar y extinguir derechos, involucrados en una prestación y contraprestación que, por regla general, tiene una equidad y naturaleza. En este mismo orden de ideas, Díaz (2019) expuso una observación en distintos anuncios para cargos en Recursos Humanos requeridos por las compañías, donde en su mayoría, resalta la solicitud de experiencia previa para el desempeño de los mismos, por lo que se establece

que la experiencia laboral requerida crea exclusión para las personas egresadas.

Del mismo trabajo de Díaz (2019) se deduce claramente como la experiencia laboral exigida, se muestra como una violación al derecho de igualdad social planteado tanto en los Pactos Internacionales, así como en la Constitución Política del Perú. De la misma manera; los informantes se expresaron como sigue:

*“El derecho de igualdad vendría a ser el no discriminar a las personas, ya sea por su raza, color, sexo, ideología.” (I.1)*

*“Bueno, partiendo en principio de la palabra igualdad. Lo entiendo como el hecho de tener pues este en este caso, tanto varón y mujer, los mismos tipos de oportunidades, sin distinción a ningún tipo de, vamos a decirlo así, sexo, raza. Así mismo pues nos obliga a nosotras no a tener la misma forma los deberes.” (I.2)*

*“La igualdad es un derecho que el Estado debe garantizar, donde se estima la condición, genero, concepto, así como opiniones y otros tipos de aspectos que, no se deben de ser discriminados porque todos somos iguales; es decir, somos de la misma especie.” (I.3)*

*“La constitución expresa de manera exhaustiva en diferentes artículos el principio de igualdad en diversos ámbitos, donde cada uno tiene su propia esencia y siempre indica que no se discrimina a nadie ante ley por origen, sexo, idioma, opinión o condición.” (I.3)*

*“Es el salvaguardar los derechos de cada persona en cualquier aspecto.” (I.6)*

El mismo sentido, Anaya y Arévalo (2019) expresaron una de las falencias que acompañan a los jóvenes recién egresados de una carrera universitaria profesional al solicitar empleo, entre otros, es la falta de experiencia laboral. Por su parte, Domínguez et al., (2017) los autores consideran que el culminar una carrera profesional no garantiza al egresado el

obtener un empleo, que una de las bases primordiales que todo egresado debe de tener es la práctica, puesto que refuerza sus conocimientos y aumenta la motivación para la investigación y propuestas de alternativas.

#### **4.3. Percepción del personal entrevistado acerca de la condición de la experiencia laboral solicitada en la administración pública, en violación de la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.**

Ley N°. 26772, propone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán presentar requisitos que demuestren discriminación, alteración, anulación de igualdad de trato o de oportunidades. La implementación es necesaria para imponer un marco normativo referencial e integral a partir del cual se establece institucionalidad en las políticas públicas de todos los sectores. Su finalidad es lograr la igualdad de oportunidades en varones y mujeres, en el ejercicio de todos sus derechos fundamentales reconocidos sin ninguna clase de impedimento para su goce efectivo.

En ese sentido, Vertiz (2015) concluyó que la Constitución Política del Perú (1993), Artículo 2º, protege a los ciudadanos. Por su parte, la Ley N° 26772 condena la discriminación por diferentes naturalezas. Se nota claramente que la no posesión de experiencia, no debería ser un signo de desigualdad para la empleabilidad.

De la misma manera, Da Luz (2015), expresa que se permita comprender aspectos en relación con la situación de los jóvenes graduados universitarios en el mercado laboral; así también, alcanzar una aproximación con relación a la importancia que las compañías conceden a la experiencia laboral para la contratación, puesto que esta pudiera ser limitante que dificulta el acceso laboral a dichos jóvenes.

De esta forma, los entrevistados mencionaron lo siguiente:

*“Si, para mí, en mi opinión, está de la mano puesto que, si no hay el trato que uno se merece, cómo va a haber igualdad o el buen trato laboral.” (I.1)*

*“Bueno, en base a lo que he podido leer con relación a esto, diría que la Constitución Política hace alusión a la igualdad más que nada ante la ley, donde supuestamente entre comillas, nadie debe ser discriminado por origen, raza o sexo. También menciona que no hay delito de opinión, que la libertad de expresión también es libre, estos pues sin ofender a la moral y que no altere el orden público.” (I.2)*

*“En mi opinión, es gozar de la misma condición y beneficios, sin importar el sexo, características y experiencia. Lamentablemente, hasta el momento algunas de las empresas tienen diferencias entre sus empleados hombres y mujeres.” (I.3)*

*“A mi parecer, obviamente. Porque la igualdad de trato, para mí es igual al valor del respeto ya que este es parte de la igualdad laboral que se centra en respetar las diferencias entre cada individuo de una entidad.” (I.3)*

*“Van de la mano, puesto que ante la sociedad todos somos iguales y merecemos ser tratados por igual., y esto lo vemos reflejado en un centro de trabajo donde al presentarse en una convocatoria 50 personas así tenga alguna de ella una discapacidad esté será tratado igual, generándose la misma oportunidad para que pueda postular al puesto.” (I.4)*

#### **4.4. Percepción del personal entrevistado acerca de la condición de la experiencia laboral solicitada en la administración pública, en violación al Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.**

En el trabajo de Fernández (2017), queda demostrado que con autonomía del área en la que se oriente al análisis de la no discriminación, pluralidad religiosa, cultural, lingüística, entre otros. Se podrá construir un régimen fuerte de protección multinivel del principio de la igualdad y la no discriminación.

En este sentido, según Rodrik (2017), indica que es probable que haya efectos adversos sobre los trabajadores poco calificados ya que la movilidad laboral internacional tiene algunas ventajas en comparación con la local, tal como indica Samanamud (2018), donde el derecho laboral, como cuerpo normativo reglamenta las interrelaciones de trabajo visto que, si no fuera así estaríamos frente a un panorama sin el acceso a garantías legales e igualitarias y que permitan la aplicación de los distintos marcos normativos, con relación a la no discriminación.

Al igual que los teóricos los informantes expresaron:

*“Bueno, la igualdad laboral es la igualdad de oportunidades, a personas profesionales o no profesional, en el ámbito laboral. Es una situación que toda persona debería tener ese derecho como lo había, quizá comentado antes, de que por ejemplo hay personas que recién han egresado, y al menos en las instituciones, ya sean privadas o públicas lo que te piden es por lo menos una experiencia laboral o un año de experiencia laboral, entonces yo lo defino así, la igualdad laboral es esa igualdad de oportunidades que se puede dar para emprender un trabajo.” (I.7)*

*“Para mí sí, ninguno puede ser discriminado ya sea por sexo como mencionaba anteriormente o por alguna otra circunstancia social. Yo creo que todos se merecen respeto y ser tratados de la misma forma.” (I.2)*

*“No. Definitivamente estoy en contra de solicitar una experiencia laboral a una persona que recién ha culminado sus estudios. Si es que esta persona presenta una experiencia laboral, pues tanto mejor para él, ya que las prácticas pre profesionales o profesionales en el medio laboral peruano actual son sumamente difíciles, debiendo añadir que las empresas, en un gran porcentaje, no cumplen con lo estipulado en la ley de las modalidades formativas laborales, llegando al caso de explotación evidente. La experiencia debe solicitarse una vez que la persona a egresado, siendo proporcional al número de años que distancia desde el egreso hasta la posición de postulación.” (I.8)*



*“Van de la mano, puesto que ante la sociedad todos somos iguales y merecemos ser tratados por igual., y esto lo vemos reflejado en un centro de trabajo donde al presentarse en una convocatoria 50 personas así tenga alguna de ella una discapacidad esté será igual tratado generándose la misma oportunidad para que pueda postular al puesto.” (I.4)*

*“Se puede entender cómo las mismas condiciones laborales para cada persona independientemente de cualquier raza, etc...Si, ambos defienden el trato igualitario de las personas.” (I.6)*

## V. CONCLUSIONES

Una vez concluida la investigación sobre el tema de estudio, se ha llegado a las siguientes conclusiones, que son la deducción de la vivencia y experiencia de los expertos consultados

1º La primera conclusión sobre si “la experiencia laboral exigida” en la Administración Pública viola el Derecho a la Igualdad Laboral, dejando claro que la igualdad laboral en este caso no se refiere a sexo, condición social, religión y otros aspectos; se refiere puntualmente a que la experiencia previa solicitada en la Administración Pública descalifica de entrada a aquellos aspirantes recién egresados de una universidad de Lima, y no tienen como es lógico suponer experiencia laboral, salvo con las excepciones conocidas de quienes trabajan y estudian simultáneamente que, no es el caso de estudio. Esa descalificación mencionada, desde el punto de vista de la jurisprudencia, viola el Derecho al trabajo de estos estudiantes egresados. Sin embargo, hubo, algunas discrepancias con los expertos en Capital humano, quienes consideran que la experiencia adquirida es un índice de aprovechamiento de las capacidades del aspirante.

2º La segunda conclusión nos lleva por un camino único regido por la normativa legal local e internacional, en referencia a la condición de la experiencia laboral solicitada en la administración pública, en violación de los Pactos Internacionales y del artículo 2º, inciso II de la Constitución del Perú y a los tratados internacionales en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, durante el periodo 2019-2021. En referencia a este aspecto es de hacer notar que, ninguna sociedad está libre de desigualdad y discriminación, donde lastimosamente se incluye al Perú. A nivel mundial y así lo ha contemplado la OIT, la discriminación en el empleo y la ocupación son una anomalía universal que rompe los tratados internacionales (DDHH) y en el caso del Perú el artículo 2º de la CPP (1993). A nivel mundial y en Perú específicamente, se niega el derecho al trabajo a millones de hombres y mujeres que carecen de experiencia y se ven destinados a ocupar determinados puestos de trabajo simplemente por motivos de falta de experiencia, género, color de la piel,

origen étnico o creencias, sin tener en cuenta sus capacidades y cualificaciones, violando el derecho a la igualdad de oportunidades laborales para todos.

3º En concordancia con la conclusión anterior, se considera que la exigencia de experiencia previa laboral, es una violación a la Ley N° 26772, por cuanto esta ley expresa claramente, que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán presentar requisitos que demuestren discriminación, alteración, anulación de igualdad de trato o de oportunidades. Por tanto, el propósito de esta ley es lograr la igualdad de oportunidades, en la diversidad, en el ejercicio de todos sus derechos fundamentales reconocidos sin ninguna clase de impedimento para su goce efectivo.

4º La tercera conclusión, reposa sobre la violación del Derecho al empleo y a la igualdad de los estudiantes egresados de una Universidad de Lima que les consagra la Constitución Política del Perú. Cuando en una requisitoria de empleo, se exige "experiencia previa", se está planteando un elemento de discriminación para los aspirantes. Puesto que allí, se demuestra que no existe igualdad de condiciones, lo cual se observa de dos maneras: la primera, si no tienes experiencia no te presentes porque no tienes opción; y segundo, preferimos personal con experiencia. En ambos casos y de manera tácita se presenta una flagrante violación del derecho al trabajo, obviando en todo momento la consideración de maximización del beneficio de la experiencia.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones para el presente tema serán sencillas:

1º Que se elimine en la medida de lo posible, la exigencia de la experiencia laboral previa, para que se dé igualdad de oportunidades a los nuevos aspirantes al mercado de trabajo, sobre todo si estos son estudiantes egresados como profesionales de una Universidad de Lima, esto garantizará una verdadera igualdad de oportunidades laborales como lo plantea la Constitución Política del Perú.

2º El Gobierno mediante los órganos institucionales nacionales e internacionales que hagan vida en Perú, debería encargarse de supervisar, porque existan igualdad de condiciones laborales y que se elimine en la medida de lo posible, la exigencia de una experiencia previa, para ocupar un cargo público. Si bien es cierto que se reconoce que para algunos cargos o posiciones se requiere experiencia, no es lo mismo para todos, por eso se hace necesario organismos o institutos que estén vigilantes a las exigencias laborales, se apela al Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo (Perú) y a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3º Que en cumplimiento de la Ley 26772, se ofrezca una legítima oportunidad laboral a los nuevos profesionales egresados de una Universidad de Lima, a fin de poder sanamente ingresar al mercado laboral. Incluso puede pensarse en programas de capacitación “in situ o in compañía” donde no se les exija experiencia previa y se les permita adquirir experiencia para integrarse a este mercado de trabajo, dominado por la experiencia

4º La Constitución Política del Perú, presenta el Derecho al Trabajo como un derecho fundamental, que tal si el Estado, asume funciones de fiscalización para evitar de alguna manera, la discriminación laboral en todos los sentidos, en género, en discapacidad, en condición social, en religión, en diversidad, y porque no en experiencia.

## REFERENCIAS

- Alonso P.; Moscoso, S. y Salgado, J. F. (2017). Structured behavioral interview as a legal guarantee for ensuring equal employment opportunities for ensuring equal employment opportunities for women: A meta-analysis. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*. 9 (1), 15-23. <https://doi.org/10.1016/j.ejpal.2016.03.002>
- Anaya, A. C. & Arévalo, B. L. (2019) *Significado del Trabajo en Graduados Universitarios en Latinoamérica durante el Periodo de 2014-2019: Una Revisión Sistemática de la Literatura* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/16214>
- Bayefsky, A. (2015) El principio de igualdad o no discriminación en el derecho internacional. En Farior, S. (Ed.) *Equality and Non-Discrimination under International*, 69 – 102. Routledge.
- Berghezan, C. (2019). *Los principios de igualdad y no discriminación en el trabajo en el Derecho de la Unión Europea. El caso de Rumania* [Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca]. Gestión del repositorio documental de la Universidad de Salamanca. <http://hdl.handle.net/10366/141027>
- Bermejo, W. (2019). *Análisis de los Factores que influyen sobre el Desempleo Juvenil En El Distrito De Pichacani – Laraqueri De La Región Puno, Año 2019* [Tesis Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10778>
- Billett, S., Cain, M. & Le, A. H. (2016) Aumentar las experiencias laborales de los estudiantes de educación superior: propósitos y procesos preferidos. *Estudios de educación superior*, 43 (7), 1279 - 1294, DOI: [10.1080/03075079.2016.1250073](https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1250073)
- Cahuaza, F. A. (2017). *La igualdad y no discriminación como derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar en el distrito de Jesús María en el año 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24029>

- Campos, H. y Manyar, A. (2008). Problemática actual del Derecho Laboral: Reflexiones y Propuestas. Entrevista a José Balta Varillas. *Derecho & Sociedad*, (30), 25-27.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17317>
- Castillo, E. & Vásquez, M. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia Médica*, 34 (3), 164-167.  
<https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>
- Constitución Política del Perú (1993). Constitución Política del Perú.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf)
- Da Luz, V. (2015). La Experiencia Laboral: *¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?* [Tesis de Licenciatura, Universidad de la República]. Sistema de Información.  
[https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo\\_final\\_de\\_grado\\_valentina\\_da\\_luz\\_0.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf)
- De Cuyper, A. y Daniel, M (2017). *Controlando el Espacio de Igualdad de Oportunidades Un marco para los sistemas de control de gestión en materia de antidiscriminación y diversidad*. [Master's Thesis, University Lund]. University Lund System.  
<https://www.lunduniversity.lu.se/lup/publication/8916401>
- Deloitte Insights (2019). *Reporte de Tendencias Globales de Marketing 2020*.  
[https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/technology-media-telecommunications/marketing-trends-2020/pdf%2004\\_Human%20Experience\\_2019\\_ES.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/technology-media-telecommunications/marketing-trends-2020/pdf%2004_Human%20Experience_2019_ES.pdf)
- Díaz-Bravo, L, Torruco-García, U, Martínez-Hernández, M, y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7),162-167. DOI: 10.1016/S2007-5057(13)72706-6
- Díaz, M. (2019) *La dificultad de la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Recursos Humanos, de la UCASAL, debido a la exigencia de experiencia previa en el proceso de contratación en la ciudad de Salta*, [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Salta]. Sistema de Bibliotecas UCASAL.

[http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac\\_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id\\_notice=66928](http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=66928)

- Domínguez, A., Silva, A, Castorena, A., Barrera, M. & Ramírez, D. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC / Research on employment opportunities for newly graduated professionals using BSC. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 116 - 134. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.293>
- Fatoki, O (2014). La intención empresarial de los estudiantes de pregrado en Sudáfrica: las influencias de la educación empresarial y la experiencia laboral previa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(7), 294 – 299. DOI: 10.5901/mjss.2014.v5n7p294
- Fernández, B. (2017). La protección multinivel de los principios de igualdad y de no discriminación en España: Análisis comparado de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio Europeo de los Derechos, la Constitución Española y el Código Penal Español. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 1 (7), 73-99. <https://www.revistaidh.org/ojs/index.php/ridh/article/view/114/68>
- Gallardo, E. & Zavala M. (2019). *Inconstitucionalidad Parcial de la Ley 27460 por violentar el principio de Igualdad en el Régimen Laboral de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/423>
- Gayoso, G. (2019). *La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica de Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13782>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas de la cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill
- Ibáñez, M. (2018). Aspectos transformadores de la experiencia humana a la luz de la práctica de la meditación de atención plena. *ÉNDOXA: Series*

<https://doi.org/10.5944/endoxa.42.2018.20800>

International Labour Organization (2020). *Global Employment Trends for Youth. Technology and the future of jobs*. Suiza, Geneva: ILO Publications

Izcara, S. P. (2014). Manual de Investigación Cualitativa. Editorial Fontamara.

Izquierdo, T & Farías, A. (2018) Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29 (2), 29 – 40.

<https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23151>

Jackson, D. & Wilton, N. (2017) La empleabilidad percibida entre los estudiantes y la importancia de la autogestión de carrera, la experiencia laboral y las características individuales. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747 - 762.

<https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>

Jenson, J., Laufer, J., Maruani, M. & Arnold, H. (2020). *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*. Routledge.

<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781003073475/gendering-inequalities-women-men-work-jane-jenson-jacqueline-laufer-margaret-maruani-helen-arnold?refId=5ce7ab3a-7391-44b5-babf-0867f9265652>

Laci, A., Maxhelaku, A., & Rusi, I. (2017). Equality at Work and Discrimination in Employment and Occupation. *Journal of Educational and Social Research*, 7(2), 67 - 72. DOI: 10.5901/jesr.2017.v7n2p67

Ley N° 26772. Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. *El Peruano*, de 17 de Abril de 1997, 148513.

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/26772.pdf>

Malveaux, J. (1994). Gender: Guaranteeing Real Equality. In Caplan, R., Feffer, J. & Ehrenreich, B. (Ed.), *State of the Union 1994: The Clinton administration and the Nation in Profile* (1 - 30). Routledge



- Makridis, C. A. (2019). Do Right-to-Work Laws Work? Evidence on Individuals' Well-Being and Economic Sentiment. *The Journal of Law and Economics*, 62(4), 713–745. doi:10.1086/707081
- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. En J. M. Muñoz & E. Abalde (Ed.) *Metodología Educativa I*, 101 – 116. Universidad Da Coruña.
- New Zealand Human Rights Commission (2018). *Tracking equality at work 2018: summary and recommendations*, Human Rights Commission. <http://hdl.voced.edu.au/10707/466695>.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Empleo juvenil en tiempos de la COVID-19: el riesgo de una generación del confinamiento*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms\\_753103.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_753103.pdf)
- Qiu, H., Schneider, G.F., Kauppinen, T., Rudolph, S. & Steiger, S. (2018). Reasoning on Human Experiences of Indoor Environments using Semantic Web Technologies. *35th International Symposium on Automation and Robotics in Construction*, 95 – 102. <https://doi.org/10.22260/ISARC2018/0013>
- Quecedo, R. y Castaño C. (2003) Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Ramírez, J. (29 de enero de 2020). *Principio de Igualdad en el derecho laboral*. Grupo Verona. <https://grupoverona.pe/principio-de-igualdad-en-el-derecho-laboral/>
- Ratnawati, E., Sukidjo, S., Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109 - 116. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/1809>
- Rodrik, D. (2017). Is Global Equality the Enemy of National Equality?. Harvard University. <https://j.mp/2o4fLtr>
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13 (13), 71-78. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf>

- Shaw, A. J. (2012). The value of work experience in outcomes for students: an investigation into the importance of work experience in the lives of female undergraduates and postgraduate job seekers. *Journal of Vocational Education & Training*, 64(2), 155–168. doi:10.1080/13636820.2011.628756
- Samanamud, J.A. (14 de febrero de 2018). La constitucionalización del principio de igualdad de trato: un alcance en el derecho laboral peruano. IP Pasión por el derecho. <https://pderecho.pe/constitucionalizacion-principio-igualdad-trato-alcance-derecho-laboral-peruano/>
- Salgado, F. Y. (2018). *Investigaciones sobre el mercado laboral juvenil en México, 2005-2015* [Tesis Doctoral], Universidad Complutense de Madrid]. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=152690>
- Stephenson J.H., Persadie N., Bissessar A.M. & Esnard T. (2020) Equality and the Law: A Caribbean Perspective. In *Diversity, Equality, and Inclusion in Caribbean Organisations and Society*. (131 – 156). Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-47614-4\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-030-47614-4_7)
- Stoilkovska, A.; Ilieva, Jana & Gjakovski, S. (2015). Equal employment opportunities in recruitment and selection process of human resources. *UTMS Journal of Economics*, 6 (2), 281-292. <http://hdl.handle.net/10419/146370>
- Suwarno, P. (2019). Equality in Education and Employment for Sustainable Development of Diverse Indonesia: Enhancing Equal Opportunity, Volunteerism, and Philanthropy. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 293, 1 – 8. <https://doi.org/10.2991/nfeic-18.2019.1>
- Tran, L.T. & Soejatminah, S. (2017). Integración de la experiencia laboral y el aprendizaje para estudiantes internacionales: de la armonía a la desigualdad. *Journal of Studies in International Education*, 21 (3), 261-277. <https://doi.org/10.1177%2F1028315316687012>
- Tumpay, V. (2018). *La Experiencia De Trabajo Y La Oportunidad Laboral De Los Profesionales Egresados De La Escuela Profesional De Educación En La Especialidad De Matemática Y Lengua Y Literatura De La Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco, Año 2018*. [Tesis

- de Maestíía, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34007>
- Van der Schyff, R., Botha, D. & Ellis, S. (2018). Undergraduate students' perceptions of factors affecting job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1 - 10.  
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.949>
- Vertiz, E. L. (2015). *Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA en la Región Piura: Año 2012* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Dspace.  
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/494>
- Westreicher, G. (19 de Junio 2020). *Experiencia laboral*.  
<https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>

## **ANEXOS**

**Anexo 1:**  
**Matriz de categorización apriorística**

## Matriz de categorización apriorística

OBJETO DEL ESTUDIO	PREGUNTA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	OBJETO GENERAL DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.	<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD</b>	Igualdad Social
						Igualdad Laboral
Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.	<b>EXPERIENCIA LABORAL SOLICITADA</b>	Experiencia humana
						Niveles de experiencia
						Experiencia laboral

Nota: Elaboración Propia

**Anexo 2:**  
**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LA “GUIA DE  
ENTREVISTA” A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LA “GUIA DE  
ENTREVISTA” A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señora**  
**Dra. MANUELA GARCIA COCHAGNE.**  
Presente. -

Asunto: Validación de “Guía de Entrevista” a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Lima Norte**, promoción 2021-01, sección 24, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación, con el objetivo de obtener el grado de Maestría.

El título del proyecto de investigación es “**Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas Derecho y Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**RODRIGUEZ CHAVEZ FELIX ANDRES**

**D.N.I. 70102884**

**frodriguezch@ucvvirtual.edu.pe**

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORIAS**

### **CATEGORÍA: PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Toda persona tiene derecho (inciso 2). A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (CPP, 1993).

#### **Subcategorías:**

- Igualdad social
- Igualdad laboral

### **CATEGORÍA: EXPERIENCIA LABORAL SOLICITADA**

La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico (Westreicher, 2020).

#### **Subcategorías:**

- Experiencia humana
- Niveles de experiencia
- Experiencia Laboral
- Experiencia laboral solicitada

## Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

OBJETO DEL ESTUDIO	PREGUNTA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	OBJETO GENERAL DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.	<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD</b>	Igualdad Social
						Igualdad Laboral
Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.	<b>EXPERIENCIA LABORAL SOLICITADA</b>	Experiencia humana
						Niveles de experiencia
						Experiencia laboral
						Experiencia laboral solicitada

Nota.: Elaboración propia.

## PROYECTO DE TESIS:

**Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.**

### GUIÓN DE LA ENTREVISTA

En .....; nos entrevistamos con ....., identificado con N° de DNI ....., quien participa como (egresado de una universidad/Abogado/Jefe, Coordinador o especialista del Área de Personal (Recursos Humano) ), quien, luego de la explicación pertinente sobre el tema Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021; amablemente nos concedió la presente entrevista respondiéndonos las siguientes preguntas:

1° Según los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Político ¿Qué es el derecho de igualdad?

2° ¿Cómo expresa la CPP (1993) el principio de igualdad?

3° ¿Qué puede definirse como igualdad laboral?

4° ¿Tiene que ver la igualdad laboral con la igualdad de trato?

5° ¿Cómo define lo conocido como experiencia (humana)?

6° ¿Clasificaría la experiencia en diferentes tipos o niveles?

7° ¿Qué es para usted la experiencia laboral?

8° ¿Es acertado exigir experiencia laboral a los nuevos profesionales recién egresados?

9° ¿Está de acuerdo en la exigencia de la experiencia general y la experiencia específica, al exigir experiencia laboral a los nuevos profesionales recién egresados?

10° ¿Se viola el Principio de igualdad cuando se exigen experiencia laboral para un trabajo?

**Muchas gracias por su amable atención.**



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellidos y Nombres del Juez Validador	Profesión/ Colegiatura	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
GARCIA COCHAGNE, MANUELA	ABOGADO/ 16324	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GUIÓN DE ENTREVISTA	FÉLIX ANDRÉS RODRÍGUEZ CHÁVEZ
<b>TÍTULO:</b> Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	ACEPTABLE	NO ACEPTABLE	RECOMENDACIÓN
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	x		
2. OBJETIVIDAD	Se basa en los objetivos establecidos.	x		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al progreso de la ciencia y la tecnología	x		
4. ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica.	x		
5. SUFICIENCIA	Se enmarca dentro de los aspectos en cantidad y calidad del Instrumento.	x		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuada para valorar la variable estudiada.	x		
7. CONSISTENCIA	Se encuentra basado en aspectos teórico científicos	x		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre las categorías	x		
9. METODOLOGIA	La táctica responde a lo propuesto en los objetivos	x		
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para el presente estudio.	x		


**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

Aplicable [ ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**IV. Promedio de valoración del 1 al 10: 10**

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Lima, 30 de mayo del 2021	<b>08798981</b>		<b>969101388</b>

# **DOCUMENTOS PARA VALIDAR LA “GUIA DE ENTREVISTA” A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señor**  
**MG. CARLOS ALBERTO GUEVARA MORAN.**  
Presente. -

Asunto: Validación de “Guía de Entrevista” a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Lima Norte**, promoción 2021-01, sección 24, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación, con el objetivo de obtener el grado de Maestría.

El título del proyecto de investigación es “**Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas Derecho y Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**RODRIGUEZ CHAVEZ FELIX ANDRES**

**D.N.I. 70102884**

**frodriguezch@ucvvirtual.edu.pe**

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORIAS**

### **CATEGORÍA: PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Toda persona tiene derecho (inciso 2). A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (CPP, 1993).

#### **Subcategorías:**

- Igualdad social
- Igualdad laboral

### **CATEGORÍA: EXPERIENCIA LABORAL SOLICITADA**

La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico (Westreicher, 2020).

#### **Subcategorías:**

- Experiencia humana
- Niveles de experiencia
- Experiencia Laboral
- Experiencia laboral solicitada



## Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

OBJETO DEL ESTUDIO	PREGUNTA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	OBJETO GENERAL DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.	<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD</b>	Igualdad Social
						Igualdad Laboral
Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.	<b>EXPERIENCIA LABORAL SOLICITADA</b>	Experiencia humana
						Niveles de experiencia
						Experiencia laboral
						Experiencia laboral solicitada

Nota: Elaboración propia.

## PROYECTO DE TESIS:

**Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.**

### GUIÓN DE LA ENTREVISTA

En .....; nos entrevistamos con ....., identificado con N° de DNI ....., quien participa como (egresado de una universidad/Abogado/Jefe, Coordinador o especialista del Área de Personal (Recursos Humano) ), quien, luego de la explicación pertinente sobre el tema Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021; amablemente nos concedió la presente entrevista respondiéndonos las siguientes preguntas:

1º Según los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Político ¿Qué es el derecho de igualdad?

2º ¿Cómo expresa la CPP (1993) el principio de igualdad?

3º ¿Qué puede definirse como igualdad laboral?

4º ¿Tiene que ver la igualdad laboral con la igualdad de trato?

5º ¿Cómo define lo conocido como experiencia (humana)?

6º ¿Clasificaría la experiencia en diferentes tipos o niveles?

7º ¿Qué es para usted la experiencia laboral?

8º ¿Es acertado exigir experiencia laboral a los nuevos profesionales recién egresados?

9º ¿Está de acuerdo en la exigencia de la experiencia general y la experiencia específica, al exigir experiencia laboral a los nuevos profesionales recién egresados?

10º ¿Se viola el Principio de igualdad cuando se exigen experiencia laboral para un trabajo?

**Muchas gracias por su amable atención.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellidos y Nombres del Juez Validador	Profesión/ Colegiatura	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
GUEVARA MORAN, CALOS ALBERTO	ABOGADO/ 9642	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GUIÓN DE ENTREVISTA	FÉLIX ANDRÉS RODRÍGUEZ CHÁVEZ
<b>TÍTULO:</b> Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	ACEPTABLE	NO ACEPTABLE	RECOMENDACIÓN
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	X		
12. OBJETIVIDAD	Se basa en los objetivos establecidos.	X		
13. ACTUALIDAD	Adecuado al progreso de la ciencia y la tecnología	X		
14. ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica.	X		
15. SUFICIENCIA	Se enmarca dentro de los aspectos en cantidad y calidad del Instrumento.	X		
16. INTENCIONALIDAD	Esta adecuada para valorar la variable estudiada.	X		
17. CONSISTENCIA	Se encuentra basado en aspectos teórico científicos	X		
18. COHERENCIA	Existe coherencia entre las categorías	X		
19. METODOLOGIA	La táctica responde a lo propuesto en los objetivos	X		
20. PERTINENCIA	El instrumento es útil para el presente estudio.	X		

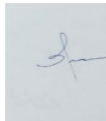
**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

Aplicable  [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**IV. Promedio de valoración del 1 al 10: 10**

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
ima, 30 de mayo del 2021	<b>08760607</b>		<b>958528038</b>

# **DOCUMENTOS PARA VALIDAR LA “GUIA DE ENTREVISTA” A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor  
**GERMAN GONZALES G.**  
Presente. -

Asunto: Validación de “Guía de Entrevista” a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Lima Norte**, promoción 2021-01, sección 24, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación, con el objetivo de obtener el grado de Maestría.

El título del proyecto de investigación es “**Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas Derecho y Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**RODRIGUEZ CHAVEZ FELIX ANDRES**

**D.N.I. 70102884**

**frodriguezch@ucvvirtual.edu.pe**

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORIAS**

### **CATEGORÍA: PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Toda persona tiene derecho (inciso 2). A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (CPP, 1993).

#### **Subcategorías:**

- Igualdad social
- Igualdad laboral

### **CATEGORÍA: EXPERIENCIA LABORAL SOLICITADA**

La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico (Westreicher, 2020).

#### **Subcategorías:**

- Experiencia humana
- Niveles de experiencia
- Experiencia Laboral
- Experiencia laboral solicitada

## Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

OBJETO DEL ESTUDIO	PREGUNTA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	OBJETO GENERAL DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.	<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD</b>	Igualdad Social
						Igualdad Laboral
Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.	<b>EXPERIENCIA LABORAL SOLICITADA</b>	Experiencia humana
						Niveles de experiencia
						Experiencia laboral
Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021	¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos incisos dos de la Constitución Política del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021? ¿Cómo la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021?	Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el artículo dos, inciso dos de la Constitución del Perú en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola la Ley N° 26772 en estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. Determinar de qué manera la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el Derecho al empleo consagrado en la Constitución del Perú a los estudiantes egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.	<b>EXPERIENCIA LABORAL SOLICITADA</b>	Experiencia laboral solicitada
						Experiencia laboral solicitada

Nota.: Elaboración propia.

## PROYECTO DE TESIS:

**Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.**

### GUIÓN DE LA ENTREVISTA

En .....; nos entrevistamos con ....., identificado con N° de DNI ....., quien participa como (egresado de una universidad/Abogado/Jefe, Coordinador o especialista del Área de Personal (Recursos Humano) ), quien, luego de la explicación pertinente sobre el tema Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021; amablemente nos concedió la presente entrevista respondiéndonos las siguientes preguntas:

1° Según los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Político ¿Qué es el derecho de igualdad?

2° ¿Cómo expresa la CPP (1993) el principio de igualdad?

3° ¿Qué puede definirse como igualdad laboral?

4° ¿Tiene que ver la igualdad laboral con la igualdad de trato?

5° ¿Cómo define lo conocido como experiencia (humana)?

6° ¿Clasificaría la experiencia en diferentes tipos o niveles?

7° ¿Qué es para usted la experiencia laboral?

8° ¿Es acertado exigir experiencia laboral a los nuevos profesionales recién egresados?

9° ¿Está de acuerdo en la exigencia de la experiencia general y la experiencia específica, al exigir experiencia laboral a los nuevos profesionales recién egresados?

10° ¿Se viola el Principio de igualdad cuando se exigen experiencia laboral para un trabajo?

**Muchas gracias por su amable atención.**





**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellidos y Nombres del Juez Validador	Profesión/ Colegiatura	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
GERMAN GONZALES G.	Dr. Educación	Instituto de Asesorías Metodológicas	GUIÓN DE ENTREVISTA	FÉLIX ANDRÉS RODRÍGUEZ CHÁVEZ
<b>TÍTULO:</b> Experiencia Laboral solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021.				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	ACEPTABLE	NO ACEPTABLE	RECOMENDACIÓN
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Se basa en los objetivos establecidos.	X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al progreso de la ciencia y la tecnología	X		
4. ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica.	X		
5. SUFICIENCIA	Se enmarca dentro de los aspectos en cantidad y calidad del Instrumento.	X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuada para valorar la variable estudiada.	X		
7. CONSISTENCIA	Se encuentra basado en aspectos teórico científicos	X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre las categorías	X		
9. METODOLOGIA	La táctica responde a lo propuesto en los objetivos	X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para el presente estudio.	X		


**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**IV. Promedio de valoración del 1 al 10: 10**

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Lima, 30 de mayo del 2021	001924045		91593192

**Anexo 3:**  
**CONSENTIMIENTOS INFORMADOS DE LOS**  
**PARTICIPANTES**

# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 1**

## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---

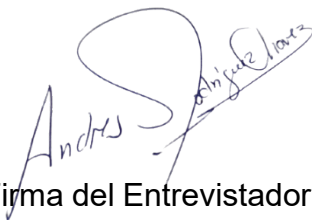
## **REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021.”**

Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaro que:

1. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
2. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
3. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
4. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
5. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
6. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
7. Sí (x) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
8. Sí (x) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021



Firma del Entrevistador

DNI: 70102884



Firma del Entrevistado

DNI: 70860816

# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 2**

## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---

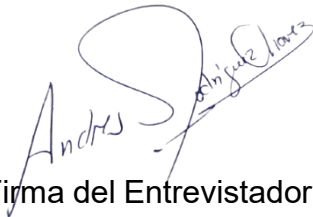
## **REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021.”**

Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaro que:

1. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
2. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
3. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
4. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
5. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
6. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
7. Sí (x) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
8. Sí (x) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021



Firma del Entrevistador

DNI: 70102884



Firma del Entrevistado

DNI: 41302452



# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 3**

## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---

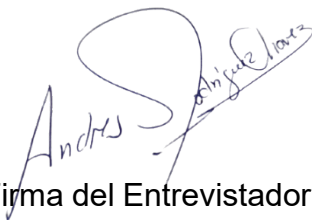
## **REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021.”**

Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaró que:

1. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
2. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
3. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
4. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
5. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
6. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
7. Sí (x) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
8. Sí (x) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021



Firma del Entrevistador

DNI: 70102884



Firma del Entrevistado

DNI: 70463376

# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 4**

## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---

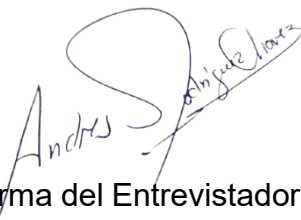
## **REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021.”**

Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaro que:

9. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
10. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
11. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
12. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
13. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
14. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
15. Sí (x) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
16. Sí (x) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021



Firma del Entrevistador

DNI: 70102884



Firma del Entrevistado

DNI: 42313815

# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 5**

## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---



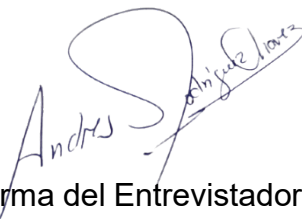
## **REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021.”**

Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaró que:

17. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
18. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
19. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
20. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
21. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
22. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
23. Sí (x) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
24. Sí (x) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021



Firma del Entrevistador

DNI: 70102884



Firma del Entrevistado

DNI: 08454208

# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 6**

## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---

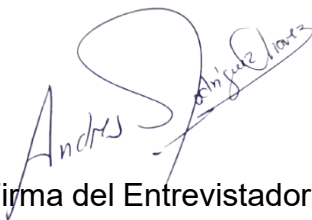
## REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021.”**

Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaró que:

- 25. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
- 26. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
- 27. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
- 28. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
- 29. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
- 30. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
- 31. Sí (x) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
- 32. Sí (x) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021



Firma del Entrevistador

DNI: 70102884



Firma del Entrevistado

DNI:

# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 7**

## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---

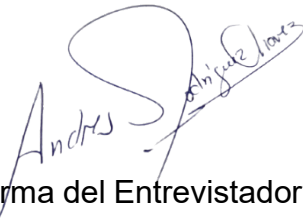
## **REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021.”**

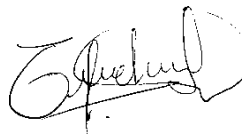
Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaró que:

33. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
34. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
35. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
36. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
37. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
38. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
39. Sí (x) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
40. Sí (x) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021



Firma del Entrevistador  
DNI: 70102884



Firma del Entrevistado  
DNI: 40454491

# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 8**



## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---

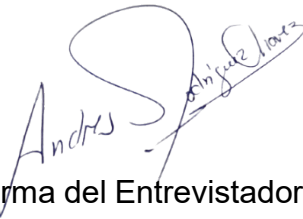
## **REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021.”**

Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaró que:

41. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
42. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
43. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
44. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
45. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
46. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
47. Sí (x) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
48. Sí (x) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021



Firma del Entrevistador  
DNI: 70102884



Firma del Entrevistado  
DNI: 41302452

# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 9**

## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---

**REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**


**"Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021."**

Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaró que:

1. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
2. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
3. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
4. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
5. Sí (✓) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
6. Sí (✓) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
7. Sí (✓) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
8. Sí (✓) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021

  
Firma del Entrevistador  
DNI: 70102884

  
Firma del Entrevistado  
DNI:

# **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL INTEGRANTE 10**

## **HOJA INFORMATIVA**

### **“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima, 2019 2021”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto establecer de qué forma la experiencia laboral solicitada en la administración pública viola el principio a la igualdad laboral en estudiantes egresados de una universidad de Lima. Debido al conocimiento, experiencia y características como participante que usted tiene, en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la plataforma Google Meet cuyo enlace le hará la invitación a través de su WhatsApp, brindado a través de su móvil.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de estudio, usted puede efectuar los cuestionamientos que considere adecuados.

De la misma manera, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

---

## **REGISTRO D CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**“Experiencia laboral solicitada en la administración pública y el principio a la igualdad en estudiantes egresados de una universidad de Lima 2019 2021.”**

Mediante la presente suscripción, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaró que:

1. Mi participación es enteramente voluntaria y para fines estrictamente académicos.
2. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta.
3. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.
4. He tomado conocimiento que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.
5. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en audio.
6. Sí (x) No ( ) aceptó que la entrevista sea registrada en video.
7. Sí (x) No ( ) deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.
8. Sí (x) No ( ) autorizó que el registro de ésta se ha utilizado en otros estudios del instituto de investigación, bajo las consideraciones precedentes.

Fecha: 01 de julio del 2021

  
Firma del Entrevistador  
DNI: 70102884

  
Lic. Carlos F. Castillo Meléndez  
DNI: 70331512