

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Optimización del proceso de selección de  
personal CAS, bajo la modalidad virtual**

Luigi Arnold Morales Aguirre

Para optar el Título Profesional de  
Abogado

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

**A** : Eliana Carmen Mory Arciniega.  
Decana de la Facultad de Derecho

**DE** : Gabriel Ravelo Franco  
Asesor de tesis

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

**FECHA** : 13 de enero de 2025

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarla y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "Optimización del Proceso de Selección de Personal Cas, Bajo la Modalidad Virtual", perteneciente al bachiller Luigi Arnold Morales Aguirre, de la E.A.P. de Derecho; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 10% de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 40) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y sobre el asesor recae la responsabilidad sobre el proceso de asesoría, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Con firma digital

---

Gabriel Ravelo Franco  
Asesor de tesis

## Resumen

El trabajo de investigación ha tenido por finalidad determinar si existe una vulneración al derecho de igualdad en los procesos de selección presencial realizados por ciertas Cortes Superiores de Justicia en diferentes periodos establecidos, demostrando si los procesos llevados a cabo bajo la modalidad presencial limitan la participación de postulantes aptos, para lo que resulta necesario un estudio del régimen de Contratación Administrativa de Servicios, su panorama actual y un análisis respecto del derecho a la igualdad en materia laboral. Para el desarrollo de estos planteamientos se ha desarrollado una investigación cualitativa, de carácter analítico, propositivo, explicativa y comparativa; esto nos ha permitido observar que, efectivamente, los procesos de selección presencial vulneran el derecho a la igualdad dado que, limitan la participación de postulantes aptos, que el régimen estudiado a pesar de la controversia generada desde su nacimiento al día de hoy, continúa vigente y ha tomado gran relevancia en la masa laboral de la entidad materia de investigación convirtiéndose en indispensables para el cumplimiento de las funciones institucionales. Respecto a ello, como consecuencia de los resultados obtenidos se ha llegado a la conclusión que la aplicación de procesos de selección presencial, vulneran abiertamente el derecho a la igualdad haciendo necesaria la optimización de procesos de selección bajo la modalidad virtual, la necesidad de un mayor estudio respecto de los motivos por los cuales se busca su erradicación, que, dada la relevancia obtenida, los procesos de selección deban realizarse priorizando, efectivamente, el derecho a la igualdad que, se encuentra, debidamente, desarrollado por normativas tanto nacionales como internacionales.

***Palabras Clave:*** Convocatoria, Igualdad, Personal, Presencial, Proceso, Selección, Virtual.

## Abstract

The purpose of this research work has been to determine whether there is a violation of the right to equality in the face-to-face selection processes carried out by certain High Courts of Justice in different established periods, demonstrating; whether the processes carried out under the face-to-face modality limit the participation of suitable applicants, for which a study of the Administrative Contracting of Services regime, its current panorama and an analysis regarding the right to equality in labor matters is necessary. For the development of these approaches, a qualitative research has been developed, of an analytical, propositional, explanatory and comparative nature; this has allowed us to observe that effectively the face-to-face selection processes violate the right to equality since they limit the participation of suitable applicants, that the regime studied despite the controversy generated since its birth to this day continues in force and has taken great relevance in the labor mass of the entity subject to investigation, becoming indispensable for the fulfillment of institutional functions. In this regard, as a consequence of the results obtained, it has been concluded that the application of face-to-face selection processes openly violates the right to equality, making it necessary to optimize selection processes under the virtual modality, the need for a further study regarding the reasons why its eradication is sought, and that, given the relevance obtained, selection processes must be carried out effectively prioritizing the right to equality, which is duly developed by both national and international regulations.

**Key Words:** Call, Equality, Personnel, Face-to-face, Process, Selection, Virtual.

## Tabla de Contenido

Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Introducción.....	x
Capítulo 1: Planteamiento del Estudio.....	1
1.1. Planteamiento y formulación del Problema.....	1
1.2. Problema General .....	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	2
1.3.1.  Objetivo General.....	2
1.3.2.  Objetivos Específicos .....	3
1.4. Hipótesis General.....	3
1.5. Relevancia jurídica del trabajo de investigación .....	3
1.6. Justificación .....	5
Capítulo 2: Marco Teórico.....	7
2.1. Marco Teórico, Marco Conceptual y Normativo .....	7
2.1.1.  Estado del arte.....	7
2.2. Marco Teórico .....	17
2.2.1.  Proceso de selección .....	17
2.2.2.  Sector Público .....	23
2.2.3.  Convocatorias .....	26
2.3.  Marco Conceptual .....	28
2.4. Marco Normativo.....	30
2.4.1.  Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	30
2.4.2.  Convenio 111 .....	31
2.4.3.  Constitución Política del Perú.....	32
2.4.4.  Decreto Legislativo N.º 635 Código Penal .....	32

2.4.5.	Ley N.º 27270 Ley contra actos de discriminación .....	33
2.4.6.	Ley N.º 28175 Ley marco del empleo público .....	33
2.4.7.	Ley N.º 26772 .....	34
2.4.8.	Ley N.º 28983 Ley de igualdad de oportunidades .....	35
2.4.9.	Resolución Ministerial N.º 159-2013-TR .....	36
2.4.10.	Decreto Supremo N.º 027-2007-PCM .....	37
2.4.11.	Ley N.º 29381 .....	37
2.4.12.	Resolución Ministerial N.º 308-2019-TR .....	38
2.4.13.	Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil .....	38
2.4.14.	Decreto Legislativo N.º 276 .....	41
2.4.15.	Decreto Legislativo N.º 1057 .....	42
2.4.16.	Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM .....	43
2.4.17.	Decreto Legislativo N.º 728 Ley de fomento del empleo .....	44
2.4.18.	Ley N.º 29277 Ley de la carrera judicial .....	45
2.4.19.	Ley N.º 26586 .....	46
2.4.20.	Resolución Administrativa N.º 000481-2023-CE-PJ .....	47
2.4.21.	Decreto Legislativo N.º 1246 Decreto Legislativo .....	47
2.4.22.	Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017 .....	48
2.4.23.	Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 140-2019 .....	49
2.4.24.	Decreto Supremo N.º 105-2002- PCM .....	51
Capítulo 3: Diseño Metodológico .....		60
3.1.	Tipo y nivel de investigación .....	60
3.2.	Técnicas de recojo de la información .....	63
3.3	Técnicas de análisis de datos .....	63
3.4.	Limitaciones del estudio .....	65
Capítulo 4: Resultados y Discusión .....		67
4.1.	Resultados del Objetivo General .....	67

3. Discusión .....	115
Conclusiones .....	120
Recomendación.....	121
Referencias.....	122
Anexos .....	130

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Postulantes aptos proceso N.º 003-2017-UE-AREQUIPA .....	67
<b>Tabla 2</b> Postulantes aptos proceso N.º 003-2023-UE-AREQUIPA.....	68
<b>Tabla 3</b> Postulantes aptos proceso N.º 008-2017-UE-CUSCO .....	69
<b>Tabla 4</b> Postulantes aptos proceso N.º 046-2023-UE-CUSCO .....	69
<b>Tabla 5</b> Postulantes aptos proceso N.º 004-2017-UE-HUANUCO.....	70
<b>Tabla 6</b> Postulantes aptos proceso N.º 015-2023-UE-HUANUCO.....	71
<b>Tabla 7</b> Postulantes aptos proceso N.º 001-2017-UE-JUNIN .....	72
<b>Tabla 8</b> Postulantes aptos proceso N.º 004-2023-UE-JUNIN .....	72
<b>Tabla 9</b> Postulantes aptos proceso N.º 013-2017-UE-TACNA .....	73
<b>Tabla 10</b> Postulantes aptos proceso N.º 005-2023-UE-TACNA .....	73
<b>Tabla 11</b> Postulantes que desertaron proceso N.º 013-2023-UE-PUNO .....	75
<b>Tabla 12</b> Postulantes que desertaron proceso N.º 015-2023-UE-PUNO.....	77
<b>Tabla 13</b> Postulantes que desertaron proceso N.º 016-2023-UE-PUNO.....	78
<b>Tabla 14</b> Postulantes que desertaron proceso N.º 017-2023-UE-PUNO.....	79
<b>Tabla 15</b> Postulantes que desertaron proceso N.º 018-2023-UE-PUNO.....	81
<b>Tabla 16</b> Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior .....	82
<b>Tabla 17</b> Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior .....	83
<b>Tabla 18</b> Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior .....	85
<b>Tabla 19</b> Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior .....	86
<b>Tabla 20</b> Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior .....	87
<b>Tabla 21</b> Convocatorias CAS concluidas a octubre del 2024.....	99
<b>Tabla 22</b> Personal laborando en el Poder Judicial a junio del 2024 .....	100

**Tabla 23** Plazas contratadas bajo el régimen CAS ..... 101

**Tabla 24** Procesos ingresados y resueltos por la entidad ..... 103

## Índice de Figuras

**Figura 1** Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Arequipa.... 68

**Figura 2** Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Cusco ..... 69

**Figura 3** Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Huánuco .... 71

**Figura 4** Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Junín ..... 72

**Figura 5** Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Tacna ..... 73

**Figura 6** Comparativa postulantes que desertaron N.º 013-2023-UE-PUNO ..... 75

**Figura 7** Comparativa postulantes que desertaron N.º 015-2023-UE-PUNO ..... 77

**Figura 8** Comparativa postulantes que desertaron N.º 016-2023-UE-PUNO ..... 78

**Figura 9** Comparativa postulantes que desertaron N.º 017-2023-UE-PUNO ..... 80

**Figura 10** Comparativa postulantes que desertaron N.º 018-2023-UE-PUNO ..... 81

**Figura 11** Personal laborando en el Poder Judicial a junio del 2024 ..... 100

## **Introducción**

En la actualidad, las normativas existentes para regular los procesos de selección de personal bajo el Decreto Legislativo N.º 1057 Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios tales como el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM Decreto Supremo que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, dicha norma, en su segundo capítulo, hace referencia al proceso de contratación de personal en entidades públicas que servirá como referencia para el desarrollo del presente trabajo, el Decreto Legislativo N.º 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público que como marco de referencia también nos señala en su segundo capítulo los requisitos de ingreso a la carrera administrativa, la Ley N.º 30057 Ley del servicio civil que en su tercer artículo nos proporciona sus principios en los que encontramos la igualdad de oportunidades y meritocracia que se busca conseguir con el trabajo presentado, todo ello sometido a los acuerdos internacionales en los que nuestro país es parte y los cuales tutelan derechos tales como, la igualdad; del mismo modo, y en consecuencia a ello, la propia constitución, reconoce como derecho de las personas lo anteriormente mencionado además de estipular la libertad de trabajo; las leyes, decretos, resoluciones y otros relacionados con la materia que tutelan este derecho y otros. Sin embargo, respecto a los procesos de selección de personal, encontramos que no otorgan una modalidad única para llevarlos a cabo, esto lleva a que las instituciones públicas realicen diferentes modalidades de selección de personal, desde las completamente virtuales, semi virtuales y la que se realizan de manera completamente presencial, el motivo de esta investigación es centrarnos en los problemas y limitaciones que estas dos últimas generan no solo para la institución sino también para los postulantes a las diversas plazas que se ofrecen y

como es de suponer también para la población en general, dado que son los principales beneficiarios de los servicios que estas prestan por medio de su personal sin contar con la vulneración de derechos que suponen los procesos de selección presencial como se detallará más adelante.

Como evidencia de la problemática antes mencionada tenemos:

La convocatoria CAS N.º 017-2023-UE-PUNO realizada por el Poder Judicial, cuya postulación es completamente virtual y el proceso de selección también suele realizarse de esta manera en algunas Cortes Superiores; emite el siguiente comunicado: “Conforme al cronograma del proceso (...) esta evaluación se llevará a cabo el día JUEVES 21 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO EN CURSO EN EL COLISEO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN UNIDAD ESCOLAR “SAN CARLOS” (...)” con los resultados que son evaluados en el cuarto capítulo del presente trabajo de investigación.

Además de las Cortes Superiores que han sido materia de estudio también se hace mención a otros antecedentes de la problemática planteada en las convocatorias bajo el Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios en diversas entidades públicas que practican procesos de selección semipresencial o presencial entre las que podemos detallar algunas como:

En la convocatoria CAS N.º 03-2023 realizada por la Municipalidad Provincial de Puno, en las bases del mismo, citando los puntos 9.1 Presentación de documentos y 9.1.1 Presentación del Curriculum, señala lo siguiente: “El postulante deberá adjuntar los siguientes documentos, en fólder manila, foliados y ordenados según el siguiente orden (...)”, posterior a ello y luego de la evaluación curricular la entidad emite una nota señalando que aquellos candidatos que superaron el puntaje mínimo deberán “presentarse a la etapa de entrevista personal que se realizará el día lunes 11 de setiembre del 2023, a horas 09:00 de la mañana

(hora exacta) en los ambientes de la Municipalidad Provincial de Puno (tercer piso de la sede administrativa)”.

Por citar un último ejemplo y con la finalidad de no ser redundante (dado que la gran mayoría de instituciones utiliza el proceso de selección presencial), tenemos la convocatoria CAS N.º 114-2023-MP-FN-GG-OGPOHU-DF. PUNO, realizada por el Ministerio Público cuya postulación también se realiza de manera virtual, emite el siguiente comunicado: “Cronograma de Entrevistas. Lugar: Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores Distrito Fiscal de Puno - Av. Laykakota N.º 339 (2do piso) - Puno”

Es así que, el presente trabajo de investigación ha tenido por objeto examinar desde diferentes puntos de vista las principales diferencias en los resultados obtenidos por las modalidades de selección de personal llevadas a cabo por ciertas Cortes Superiores de Justicia en diferentes espacios de tiempo y con la aplicación de modalidades presenciales (los que se encuentran determinados por la presencialidad de los postulantes durante el proceso) o virtuales (desarrollados con el uso de los medios tecnológicos desarrollados al día de hoy que permiten prescindir de la presencia física de postulantes en el proceso) para determinar si efectivamente se respetan derechos fundamentales tales como la igualdad, disposiciones constitucionales tales como la libertad de trabajo, principios legales tales como la eficiencia y eficacia, criterios normativos con base en los procesos de selección tales como, la competitividad y meritocracia entre otros.

Cabe mencionar que el presente estudio encuentra su importancia en tres puntos fundamentales como son:

- En la constante vulneración del derecho a la igualdad de los postulantes, es de resaltar que las convocatorias presenciales son a priori altamente discriminantes para los candidatos interesados en razón a gastos, tiempo y distancia, algo que por obligación constitucional el estado debe combatir dado que atenta contra la libertad de trabajo y la no discriminación.

Del estudio de las normas aplicables encontramos que los procesos de selección deben estar guiados por los principios de igualdad, transparencia, meritocracia que son abiertamente vulnerados con la aplicación de procesos de selección presenciales.

- Para las entidades, dado que se limitan al momento de elegir a un candidato idóneo, debiendo “conformarse” con aquellos que se encuentren más cerca o tengan más recursos para participar en dichos procesos, sumado a la mayor carga laboral y costes para resultados poco eficientes por la cantidad limitada de postulantes aptos que se presentan para cubrir la plaza ofertada, además de la falta de transparencia respecto a las evaluaciones y la manera en la que se llevan a cabo dichos procesos, que en muchos casos terminan en la comisión de delitos por parte de funcionarios públicos.
- Para la ciudadanía en general, que es la principal perjudicada con una elección limitada de postulantes, puesto que dicho personal termina afectando la prestación de servicios, generando retrasos y muchas veces daños, ya sea por la falta de capacitación, experiencia u otros.

Para el correcto desarrollo del presente trabajo se ha desarrollado una investigación cualitativa bajo un carácter comparativo con el fin de evaluar los resultados obtenidos; descriptivo, ya que se busca describir los problemas planteados, y propositivo, puesto que la finalidad esencial es dar una solución a los problemas observados que permitan superar las deficiencias encontradas.

Respecto al contenido y desarrollo de los capítulos del presente trabajo de investigación se tiene que, respecto al primer capítulo, se ha diseñado el trabajo de investigación en respuesta a un fenómeno jurídico observado, tanto por experiencia personal como de terceros; luego de ello, se describió la problemática planteada estableciendo los objetivos a desarrollar y la justificación que tiene el presente trabajo de investigación; a continuación, se desarrolló el segundo capítulo, en el cual se recolectó información de carácter confiable relacionada con

procesos de selección de personal como normativas, bases teóricas, conceptuales y antecedentes que pudieran dar forma y sustento a la investigación; concluyendo lo antes descrito, se elaboró el tercer capítulo, en el que se describió el diseño metodológico elegido y utilizado, siendo una investigación cualitativa con enfoque comparativo, descriptivo y propositivo, se ha justificado de manera detallada la razón de las técnicas de recolección de datos, la elección del diseño de investigación, el proceso de análisis de datos, nuestra población, muestra y otros; concluido ello, en el capítulo cuarto, se ha desarrollado el procesamiento de los datos recolectados para la debida obtención de resultados con el fin de dar respuesta a cada uno de los problemas planteados mediante el uso de tablas, figuras e interpretaciones de los mismos para dar pie al desarrollo de la discusión con los resultados obtenidos por otros autores de referencia, y así determinar si concuerdan o no con sus conclusiones. Finalmente, se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones según los resultados obtenidos, además de citar debidamente las referencias e incorporar los anexos entre los cuales se encuentra una propuesta normativa para la modificación legal pertinente.

Respecto a los alcances, con los ejemplos citados como antecedentes acerca de la problemática y situación observada podemos ver que el problema planteado también atañe a otras instituciones públicas, respecto de las limitantes principales observadas tenemos que, si bien el presente trabajo se ha enfocado en los resultados obtenidos por las Cortes Superiores de Justicia estudiadas, estos también podrían ser aplicables a otras entidades que cometan el mismo error.

En otras palabras, lo que se buscó es determinar la vulneración del derecho a la igualdad por la aplicación de procesos de selección de personal bajo la modalidad presencial, la vulneración a normas y principios que regulan la tutela de este derecho y otros, mediante la medición de resultados que trae la aplicación de procesos de selección presencial comparada

con la virtual en espacios de tiempo diferentes y es en ese sentido que se ha diseñado la estructura de la presente investigación.

## **Capítulo 1: Planteamiento del Estudio**

### **1.1. Planteamiento y formulación del Problema**

Como se ha expuesto antes, el presente trabajo de investigación ha tenido por finalidad determinar la vulneración del derecho a la igualdad mediante el estudio de determinadas Cortes Superiores de Justicia por la aplicación de la modalidad de selección de personal presencial en sus convocatorias realizadas, determinar las diferencias en los resultados obtenidos, las ventajas y perjuicios que causan a las partes que participan en dichos procesos mediante el análisis de datos y normativo; dada la importancia de la problemática planteada por la presente investigación, ya que afectan a los postulantes en sus derechos fundamentales que el estado, por disposición constitucional debe garantizar, a las entidades en el desarrollo de procesos de selección guiados efectivamente por la igualdad, competitividad y meritocracia mediante el uso eficiente de los recursos públicos cumpliendo los principios establecidos en las normas vigentes y finalmente en la ciudadanía que es la principal afectada cuando los procesos de selección no se guían por dichos principios.

Respecto del problema jurídico planteado tenemos la constante vulneración de derechos que supone la aplicación de procesos de selección presencial debido a lo discriminante que resulta, la vulneración de principios establecidos en normas relacionadas y la necesidad de una normativa que imponga el desarrollo de procesos de selección virtual en las convocatorias realizadas, todo ello como consecuencia de los resultados obtenidos y expuestos en el Capítulo IV del presente trabajo de investigación como también por el análisis jurídico desarrollado al evidenciar las vulneraciones antes descritas. Como ejemplo de ello tenemos que el estado reconoce al trabajo como un derecho y deber como medio de realización de la persona por lo que queda obligado a garantizar su libertad por disposición constitucional, sin embargo, la presencialidad no solo no garantiza dicho derecho, sino que abiertamente lo

vulnera. Por otro lado, en el marco normativo y análisis jurídico se puede observar que la aplicación de procesos de selección virtual no vulnera el objeto y disposiciones contenidas en las normas relacionadas con la materia de investigación, sino todo lo contrario. Basados en los principios que rigen dichas normativas, podemos concluir que maximiza el cumplimiento de sus principios tales como la transparencia, eficiencia y eficacia, meritocracia, igualdad de oportunidades, libre acceso, competitividad, entre otros. Para ello se plantea como:

## **1.2. Problema General**

¿Existe una vulneración al derecho a la igualdad en los procesos de selección bajo la modalidad presencial llevados a cabo por las Cortes Superiores de Justicia de Arequipa, Cusco, Huánuco, Junín, Puno y Tacna en los periodos 2017 y 2023?

- Variable Independiente: Procesos de selección bajo la modalidad presencial.
- Variable Dependiente: Derecho a la igualdad.

Nexo causal entre las variables:

- Los procesos de selección bajo la modalidad presencial vulneran el derecho a la igualdad.
- Los procesos de selección bajo la modalidad presencial inciden en el derecho a la igualdad.

Respecto a los objetivos de la investigación tenemos que, una vez planteado nuestro problema, se procedió a determinarlos y desarrollarlos para la obtención de resultados confiables que han permitido dar conclusiones y recomendaciones para el caso. Es así que tenemos:

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### ***1.3.1. Objetivo General***

Demostrar si existe una vulneración al derecho a la igualdad en los procesos de selección presencial llevados a cabo por las Cortes Superiores de Justicia de Arequipa, Cusco, Huánuco, Junín, Puno y Tacna en los periodos 2017 Y 2023.

### **1.3.2. *Objetivos Específicos***

- Realizar un estudio general sobre el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios.
- Analizar el panorama actual de las Contrataciones Administrativas de Servicios llevadas a cabo en el Poder Judicial y las Cortes Superiores de Justicia de Arequipa, Cusco, Huánuco, Junín, Puno y Tacna.
- Analizar el derecho a la igualdad como un derecho fundamental en el ámbito laboral.

Continuando con el desarrollo del trabajo, se ha desarrollado como hipótesis las siguientes:

### **1.4. Hipótesis General**

Se demuestra que existe una vulneración al derecho a la igualdad en los procesos de selección bajo la modalidad presencial llevados a cabo por las Cortes Superiores de Justicia de Arequipa, Cusco, Huánuco, Junín, Puno y Tacna en los periodos 2017 y 2023

### **1.5. Relevancia jurídica del trabajo de investigación**

Como es resaltante y sin la necesidad de hacer un análisis en profundidad del trabajo de investigación, podemos determinar que tiene una importancia jurídica fundamental, a pesar de ello, se hacen las siguientes precisiones para mayor aclaración dado que, asegurar que la presente investigación no tiene relación con el derecho sería decir que:

- No tiene relevancia jurídica ni guarda relación con el derecho, una abierta vulneración al derecho a la igualdad y a poder acceder en igualdad de oportunidades a funciones públicas o a elegir libremente su lugar de trabajo, entre otros establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- No tiene relevancia jurídica ni guarda relación con el derecho, una abierta vulneración a la disposición del 111 Convenio de la Organización Internacional del Trabajo que obliga a

los Estados miembros a adoptar medidas para garantizar la igualdad en materia de empleo eliminando prácticas discriminatorias.

- No corresponde a una problemática jurídica, una evidente vulneración al derecho a la igualdad consagrada en la constitución, al derecho a no ser discriminado, a la libertad de trabajo y otros.
- No guarda relación con el derecho una abierta vulneración de la Ley N.º 28175 Ley marco del empleo público, que establece que el ingreso debe ser mediante concurso respetando la igualdad de oportunidades y meritocracia.
- No tiene relevancia jurídica la contravención de la Ley N.º 26772 que dispone que las ofertas de empleo no pueden tener criterios discriminatorios imponiendo sanciones a sus infractores.
- No guarda relación con el derecho, una debida aplicación de la Ley N.º 28983 que dispone la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que en su artículo 6 establece que es deber del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y locales garantizar el acceso al trabajo en libertad e igualdad de condiciones eliminando cualquier tipo de discriminación.
- No tiene relevancia jurídica, una abierta vulneración a la Resolución Ministerial N.º 159-2013-TR Aprueban el documento “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación” el cual reconoce que la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo permite una mayor eficiencia en la gestión de recursos humanos elevando los niveles de eficiencia en los procesos de selección.
- No tiene relevancia jurídica ni guarda relación con el derecho, una abierta vulneración a la Ley N.º 30057 Ley del servicio civil, en cuyos principios se encuentran la eficiencia y eficacia, la igualdad de oportunidades, mérito y otros.
- No tiene relevancia jurídica ni guarda relación con el derecho una abierta vulneración al Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el régimen especial de la contratación

administrativa de servicios que señala la meritocracia e igualdad como criterios que deben estar garantizados en los procesos de selección.

- No tiene relevancia jurídica ni guarda relación con el derecho una abierta vulneración al Decreto Legislativo N.º 728 Ley de fomento del empleo, que señala que de conformidad con las disposiciones constitucionales se debe garantizar la igualdad en el acceso al empleo.
- No tiene relevancia jurídica ni guarda relación con el derecho, una abierta vulneración a la Ley N.º 29277 Ley de la carrera judicial, que establece que tanto el ingreso, la permanencia o promoción deben estar guiados por un criterio de meritocracia.
- No tiene relevancia jurídica ni guarda relación con el derecho una abierta vulneración a la Resolución Administrativa N.º 000481-2023-CE-PJ Que aprueba el reglamento interno de trabajo del Poder Judicial, el cual establece que el ingreso se da mediante un proceso de selección que garantice la igualdad de oportunidades, la competitividad, la meritocracia y otros.
- No tiene relevancia jurídica ni guarda relación con el derecho una abierta vulneración a demás normas tratadas en el marco normativo del presente trabajo de investigación.

Para una debida evaluación de dicha problemática se evaluaron los procesos de selección bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios en las Cortes Superiores de Arequipa, Cusco, Huánuco, Junín, Puno y Tacna, de manera diferenciada.

## **1.6. Justificación**

La investigación tiene una importancia teórica y práctica, dado que ha tenido por finalidad, evaluar el efectivo cumplimiento de derechos fundamentales como la igualdad, contenida en normas internacionales y nacionales; además que indirectamente también abarca principios tales como la eficiencia y eficacia, criterios normativos en materia de procesos de selección como la competitividad y meritocracia en la aplicación de procesos de selección

presencial o virtual, evitando perjuicios innecesarios para las entidades y postulantes; para el análisis de datos, se han tomado como referencia de estudio las Cortes Superiores de Arequipa, Cusco, Huánuco, Junín, Puno y Tacna. Cabe aclarar que la elección de dichas Cortes se realizó mediante un criterio objetivo que responde a requisitos tales como:

- En los periodos estudiados aplicaron dichas modalidades de selección (lo cual no aplica a la mayoría de las Cortes Superiores).
- Ofrece una comparativa similar en los perfiles profesionales requeridos para las plazas en los periodos y modalidades materia de investigación.

En cualquier caso, sería importante la adopción de cambios que permitan:

- I. Promover el derecho de postular a cualquier ciudadano peruano de cualquier lugar del país a toda convocatoria que le interese, esto permitiría un mayor número de postulantes aptos y competentes para cubrir las necesidades de la entidad convocante tutelando efectivamente derechos y principios establecidos en normas.
- II. Abrir las oportunidades de acceso a los puestos laborales, priorizando la meritocracia y evitando la discriminación por razones de tiempo, costo, distancia u otros que limiten el libre acceso de un postulante.
- III. Evitar sustancialmente la deserción de postulantes por limitantes que trae la selección presencial y la semipresencial.
- IV. Disminuir sustancialmente los costos económicos que irroga al Estado y postulantes la presencialidad y maximizar los beneficios y el logro de objetivos planteados en la contratación de personal.
- V. Mayor control y beneficios para los convocantes en el logro de sus objetivos.

## Capítulo 2: Marco Teórico

### 2.1. Marco Teórico, Marco Conceptual y Normativo

#### 2.1.1. *Estado del arte*

Para el desarrollo del presente trabajo, se consideraron anteriores investigaciones que sirven de base para la observación de la problemática, la propuesta de objetivos y son como punto de apoyo para el desarrollo de la investigación. Es de esta manera que se ha extraído de cada una de las investigaciones referenciadas la metodología, los objetivos y las conclusiones que sirven para entender de qué manera se ha abordado esta problemática u otras similares por otros autores en tiempo y lugar diferente; así, presentamos a:

Sama Espinoza (2020), el autor en su tesis realizada en la Universidad Continental para obtener el grado de Ingeniero Industrial establece como objetivo el mejorar las convocatorias mediante mecanismos virtuales diagnosticando los procesos, examinando los mecanismos que ya existen y diseñando un proceso virtual con los instrumentos ya existentes en una empresa de servicios. En su trabajo, se ha utilizado una metodología cualitativa con carácter descriptivo, observacional, retrospectivo y transversal mediante la recolección de datos por la observación, mediante la aplicación de cuestionarios al personal encargado del área de recursos humanos y la revisión bibliografía útil. De esta manera, el autor llega a la conclusión de que la implementación de herramientas virtuales ha permitido conseguir un valor agregado a los procesos de selección de personal dado que, con todo ello, se podría obtener un control más efectivo acerca de los procesos llevados a cabo de manera rápida reduciendo costos y mejorando así las condiciones para la empresa. Esta investigación ha servido como base para los presupuestos del presente trabajo de investigación.

Para adicionar a ello, tenemos a Amaya Portocarrero et al. (2020) en cuya tesis desarrollada en la escuela de postgrado de la Universidad del Pacífico con el fin de obtener el grado de magíster, expone como objetivos planteados, el hacer un examen situacional para determinar puntos de mejora en los procesos de selección de personal en las Unidades de Servicio y Desarrollo del programa integral nacional para bienestar familiar-INABIF, además del reconocimiento de herramientas y mejores técnicas durante dichos procesos en entidades públicas o privadas. Para ello, se ha utilizado el método cualitativo mediante la aplicación de técnicas de investigación y acción usando técnicas de recolección de datos tales como los otorgados por el personal de la oficina de recursos humanos como los datos estadísticos del personal, número, puestos, organigrama, normativa interna, así como el uso de entrevistas abiertas al personal de las Unidades de Servicio y Desarrollo. Al finalizar dicho trabajo, en una de las conclusiones se afirma que la utilización de sistemas tecnológicos resulta de vital importancia para la realización de mejores procesos de selección, aún más cuando se tratan de entidades desconcentradas. El presente trabajo sirvió como referencia para los objetivos perseguidos en la presente investigación.

Respecto a Casas Perea (2021), en su tesis realizada con el fin obtener el grado de Licenciado en Administración y Gestión Comercial en la Universidad Privada del Norte, establece el objetivo de exponer el impacto de los sistemas virtuales en los procesos de selección de personal en la consultora Marco KKT durante el periodo 2020, además de conocer las tecnologías de información aplicadas a los procesos, los medios de comunicación electrónica usados entre otros. La metodología utilizada es de tipo cualitativa, para la recolección de datos se utilizaron entrevistas al personal de recursos humanos de la entidad con la aplicación de cuestionarios semiestructurados, así como la revisión documental de la misma área sumada a la observación directa. Al finalizar su desarrollo se concluye que los sistemas virtuales tienen una influencia positiva en los procesos de selección de personal, reduciendo

tiempos y costos, así como aumentando la oferta de postulantes y rentabilidad de la entidad. Este trabajo ha sido base referencial para el desarrollo de la presente investigación.

En ese mismo sentido, Percy-Sayas y Martínez-Delgado (2023), cuyo artículo de investigación fue publicado en la revista *Ciencias Holguín* vol. 29, núm. 1, desarrollado con el objetivo de realizar una propuesta sobre procesos de selección que permitan optimizar la selección de postulantes de forma virtual. Para su debida aplicación los autores utilizaron una metodología basada en la inducción y deducción mediante la aplicación de herramientas de recolección de datos tales como la observación, la aplicación de entrevistas y encuestas a jefes de departamentos, expertos y técnicos del área de recursos humanos además de la revisión documental acerca del proceso de selección llevado a cabo en la entidad ETECSA como formularios, los formatos a llenar, la lista de documentos a presentar por parte de los postulantes. Como consecuencia de dicho trabajo, los autores concluyen que la aplicación de tecnologías en los procesos de selección resulta de vital importancia para la recepción y retención del personal calificado y mediante la aplicación de su propuesta con la utilización de recursos existentes en la entidad se simplificaron tareas, la carga documentaria y eficiencia en el proceso. El presente trabajo sirvió como base para la investigación y para el desarrollo de los objetivos.

En su tesis Miranda Zamora y Zumaeta Medina (2022), presentada en la Universidad de Lima con el objeto de obtener el grado de Licenciadas en Administración, desarrollan como objetivo el identificar la incidencia que tiene la aplicación de un sistema de información en los procesos de selección de personal de AB INBEV en su planta de Huachipa, exponer el grado de incidencia en la reducción de costos por la aplicación del sistema de información y evaluar su influencia en la toma de decisiones. El trabajo fue desarrollado bajo un diseño metodológico de carácter cualitativo mediante el uso de herramientas de recolección de datos como la aplicación de entrevistas estructuradas a siete miembros y jefes de áreas encargadas de los

procesos de selección de personal y dos del área de tecnología de la información haciendo un total de 9 colaboradores, análisis documental y el análisis de procesos de selección desarrollados sumado a la observación indirecta. En consecuencia, los investigadores en sus conclusiones establecen que la implementación inicial requerirá de una inversión, pero que a largo plazo se obtendrán resultados favorables debido a la automatización en la gestión de información permitiendo establecer un filtro eficiente para obtener a los postulantes más idóneos. La presente investigación ha sido referencia para el desarrollo del trabajo y para determinar las ventajas obtenidas.

Sumado a ello, Sánchez Sánchez (2018), en su tesis realizada para obtener el grado en Administración y Dirección de Empresas en la Universidad Politécnica de Cartagena, establece como objetivo el analizar la utilización de los sistemas de selección de personal online en empresas de la ciudad de Cartagena y sus alrededores. Se desarrolló mediante la aplicación de una metodología de tipo exploratoria con la aplicación de diversas encuestas a empresarios y personal relacionado con el área de contratación de personal de dichas entidades con un contraste de 10 entrevistas a la pequeña, mediana y gran empresa de la zona materia de investigación. El autor al finalizar su trabajo realiza la siguiente reflexión final: Al realizar las encuestas respectivas se ha podido exponer que gratamente varias empresas independientemente de su tamaño o sector tienen conocimiento de sistemas informáticos en los procesos de selección de personal utilizándolos en su beneficio logrando su adaptación y adopción de manera positiva, son pocos los casos en los cuales se siguen utilizando técnicas tradicionales de selección de personal. La presente investigación sirvió como sustento para la viabilidad del trabajo planteado en el presente documento.

En Colombia tenemos a Yunda Campo (2021), en cuya monografía presentada a la Universidad del Valle con el fin de obtener el título de Administrador de empresas, dicho trabajo, fue realizado con el objetivo de estudiar las diversas formas de selección de personal

en las empresas situadas en Santiago de Cali identificando y reconociendo los métodos de selección usados y exponiendo las nuevas técnicas realizadas durante el periodo 2021 con la pandemia Covid-19. El presente trabajo de investigación ha utilizado una metodología descriptiva bajo un enfoque cualitativo mediante la aplicación de cuestionarios para el recojo de datos con el uso de plataformas de correo electrónico a las áreas de recursos humanos de empresas situadas de la ciudad materia de investigación. Con ello, el autor concluye que casi la totalidad de empresas estudiadas han inferido que el uso de medios tecnológicos ha permitido optimizar los procesos de selección de personal, es así que las empresas han implementado el uso de medios virtuales ya no solo para hacer frente a los desafíos de la pandemia, sino también para mejorar sus procesos de selección mediante el uso de medios como software, correo electrónico, videoconferencias y otros, esto ha permitido el desarrollo de procesos anteriormente inimaginables, incidiendo en el beneficio de la institución y de los postulantes al tener a disposición puestos de trabajo que cumplen con sus aspiraciones mejorando los servicios que la entidad puede ofrecer. El presente trabajo de investigación ha servido como referencia en el desarrollo y discusión del proyecto planteado.

En Argentina, Garcilazo y Joya Galán (2019), en su trabajo de práctica profesional presentado a la Universidad Nacional de San Martín en la escuela de Economía y Negocios, desarrollado con el objetivo de identificar y exponer el proceso de cambio y crecimiento de los procesos de reclutamiento de personal que han venido realizando las corporaciones ubicadas en Argentina, iniciando con las antiguas técnicas y herramientas tradicionales usadas comúnmente como lo son las publicaciones en diarios de noticias hasta las herramientas más modernas como pueden ser las redes sociales las cuales son de uso masivo como pueden ser Facebook, LinkedIn, Big Data, páginas web dedicadas a la búsqueda de empleos y empleados y otras plataformas virtuales que se vienen desarrollando por las nuevas tendencias. Por otro lado, la investigación tiene un carácter descriptivo y exploratorio mediante técnicas de

recolección de datos, como la aplicación de entrevistas de carácter conversacional e informal al personal de recursos humanos que laboró en diversas entidades. Al fin de la misma, se llega a la conclusión de que los procesos de selección han cambiado a lo largo de los años y más aún con la llegada del internet y demás avances tecnológicos permitiendo una mayor rapidez tanto para los postulantes como también para los reclutadores obteniendo así un proceso de selección más eficiente y eficaz obteniendo menores costes debido a la automatización de datos, realización de entrevistas mediante videollamadas y otros. El presente trabajo sirvió como base de referencia para el desarrollo del presente trabajo.

Espilco Zamudio (2018), cuya tesis realizada con el fin de obtener el grado de Licenciada en Gestión de Recursos Humanos en la Universidad de San Martín de Porres, expone como objetivo el analizar y estudiar las diferencias que existen en la gestión entre los procesos de selección de personal tradicional con los procesos de selección 2.0 de una Universidad de Lima Metropolitana esto, respecto a costo en tiempo que tomaba hallar al personal idóneo para los puestos de trabajo ofrecido, respecto a la gestión de los currículos que satisfacen los requerimientos exigidos y, finalmente, el costo de trabajo invertido en los procesos de selección. La investigación tiene un carácter descriptivo y comparativo mediante la aplicación de un diseño cuantitativo, se usó la ficha de registro de investigación para el recojo de información los cuales tienen datos tales como la clase de proceso, puesto, método usado, fecha de inicio, de publicación, cantidad de expedientes recibidos, cantidad de postulantes aptos, costo de tiempo y fecha de finalización del proceso, todo ello con el uso de técnicas estadísticas para el procesamiento de los datos obtenidos. Al final de la investigación el autor arriba a la conclusión de que el tiempo invertido en los procesos de selección de personal tradicional respecto del proceso de selección 2.0 se reduce en un 50 %, respecto de la cantidad de curriculums que cumplen con el requerimiento aumento en un 55 % mediante el proceso de selección 2.0 en comparación del 6 % que existía con los medios tradicionales, respecto a las

horas trabajo mediante el reclutamiento 2.0 resulta menor con un 13.17 % en comparación de un reclutamiento tradicional dado que hay mayor cantidad de postulantes que cumplen con los requisitos, dotando al proceso de mayor agilidad reduciendo el tiempo de trabajo. Con todo ello, el autor concluye que el reclutamiento 2.0 resulta mejor por las diferencias identificadas y ventajas respecto al costo, tiempo y calidad respecto a los procesos de selección de personal desarrollados bajo el método tradicional. Con todo ello, la presente referencia ha servido como fundamento de las recomendaciones planteadas en el presente trabajo.

Adicionando, Hanze Andrade (2020), en su tesis realizada con el fin de obtener el grado de Maestro en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, propone como objetivo el distinguir la manera en la que se implementó la selección de personal por medio de redes sociales realizadas por la entidad *Tata Consultancy Services*, exponer la percepción que tiene el personal encargado acerca del proceso de reclutamiento por medio de redes sociales, proponer mejoras según los resultados obtenidos por el trabajo de investigación. Respecto de la metodología utilizada, es cuantitativa y cualitativa con la recolección de datos mediante la aplicación de entrevistas al personal de reclutamiento y recolección de datos internos relacionados con la materia de investigación. Finalmente, se llega a la conclusión de que durante el año que sirvió de examen para la investigación, los procesos de reclutamiento de personal se desarrollaron en su totalidad mediante redes sociales los cuales dotaron de valor agregado como una herramienta utilizada dentro de los procesos de selección, por otro lado, el personal de reclutamiento identifican que la adopción de procesos de selección mediante redes sociales también ha traído herramientas como entrevistas virtuales consiguiendo ahorro de tiempo mediante la digitalización de datos, así mismo el personal distingue que la modalidad de reclutamiento tradicional era tedioso dado su carácter rígido y manual aumentando la carga de trabajo, los costes y desperdicio de recursos durante el proceso, se concluye además que han quedado obsoletas herramientas como anuncios en periódico, radio o televisión así como hojas

de vida físicas. Con ello, la presente referencia ha servido como base para la problemática y justificación del presente trabajo de investigación.

En su artículo publicado en la Universidad de Buenos Aires, Sardí (2021) establece como objetivo, el estudiar la aplicación de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) en las entrevistas realizadas en los procesos de reclutamiento de personal llevado a cabo por entidades. Para el desarrollo de su trabajo realizó una investigación descriptiva y comparativa de corte transversal y de carácter cualitativo teniendo como instrumento de recolección de datos la entrevista semiestructurada a un total de 20 colaboradores situados en la ciudad de Buenos Aires y el conurbano bonaerense con no menos de 2 años de experiencia en labores de reclutamiento de personal para entidades públicas y privadas. Tras el desarrollo del trabajo de investigación, la autora hace una reflexión final aduciendo que el desarrollo tecnológico se ha convertido en un aliado vital para la realización de procesos de selección de personal mediante la aplicación de entrevistas personales mediante el uso de plataformas web siendo la crisis sanitaria vivida un motor que impulsó este cambio y fuerte impulsor de su adopción por las entidades mediante una correcta aplicación y diseño para los puestos requeridos además de la capacitación necesaria al personal encargado de llevar a cabo los procesos de selección. Sirviendo la presente referencia como punto de apoyo para la justificación del presente trabajo de investigación.

Continuando, Segovia Herrera (2022), en cuyo trabajo de suficiencia profesional para la obtención del grado de Licenciado en Psicología en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, propone como objetivos el realizar un plan que permita mejorar el proceso de selección de personal bajo modalidad virtual de un operador de rodillo para un campamento en Cusco buscando de esta manera sistematizar el proceso de selección, actualizar los requisitos del puesto en base con la experiencia y aptitudes requeridas entre otros. En cuanto a su metodología, es de carácter cualitativo con la aplicación de entrevistas al gerente de recursos

humanos para el análisis del proceso de selección de personal, al jefe de operaciones de maquinarias para la evaluación del perfil del puesto, a los postulantes de convocatorias pasadas para evaluar su experiencia y la revisión de documentos como convocatorias similares para fijar la demanda del puesto. Al finalizar, se llega a la conclusión de que si bien, la pandemia por el COVID-19 han obligado a realizar procesos de selección virtuales mediante la utilización de recursos tecnológicos se debe continuar con esta modalidad mediante el uso de plataformas digitales, redes sociales y mediante el uso de aplicaciones como Google Meet y Zoom aun cuando regrese la presencialidad dado que ha permitido la reducción del tiempo, de los costos y ha dotado de mayor agilidad a los procesos realizados. Con ello, el presente trabajo de referencia ha servido como punto de apoyo de las conclusiones y recomendaciones planteadas, además de fortalecer la justificación del trabajo realizado.

Por otro lado, el autor Carrillo Alcantara (2022), en su tesis presentada para obtener el grado de Licenciada en Administración de Empresas por parte de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. A pesar de no haber tenido la modalidad de selección de personal virtual como eje de su investigación, plantea como objetivo, analizar el proceso de selección de personal realizado por la empresa MOLINOS & CIA SEMPER S.A.C., revisando los estándares usados para el proceso de requerimiento y requisitos que se exigen actualmente por la entidad, analizar los estándares de selección de personal actual realizados por la entidad y exponiendo el proceso de inducción que reciben en la empresa. En cuanto a su diseño metodológico, la investigación tiene un carácter aplicativo, dado que, tuvo la finalidad de examinar los datos, además de un carácter descriptivo y propositivo, puesto que tiene por finalidad el ofrecimiento de medidas correctivas que permitan solucionar los problemas encontrados asimismo tiene un diseño cualitativo, puesto que se realizó en base de la percepción de los trabajadores mediante la aplicación de entrevistas y encuestas teniendo la característica no experimental, ya que resulta difícil la reproducción del fenómeno al ser social.

El autor, luego de la debida aplicación de su trabajo arriba a la conclusión de que los procesos de selección resultan indispensables para toda entidad recomendando la ampliación de las fuentes de reclutamiento que permitan una mayor cantidad de postulantes para los puestos requeridos y como consecuencia de ello una mayor cantidad de posibilidades para elegir entre ellas. Con ello, la presente investigación ha servido para fortalecer las conclusiones y recomendaciones planteadas en el presente trabajo.

También en ese sentido, Flores Estrella y Leonardo Arias (2023) en su tesis presentada con la finalidad de obtener el grado de Licenciado(a) en Administración en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. A pesar de que su investigación no tiene relación directa, si resulta interesante dado que fue desarrollada con el objetivo de identificar la relación entre la selección y el desempeño del personal correspondiente al Decreto Legislativo N.º 1057 que regula la contratación administrativa de servicios en la municipalidad de Chongoyape evaluando los procesos de reclutamiento, así como el desempeño de los trabajadores, evaluando la relación existente entre ambos. Se ha utilizado, para ello, una metodología no experimental de carácter descriptivo y correlacional mediante la recolección de datos e información relevante de los trabajadores de la entidad con la aplicación de cuestionarios de doble entrada, listas de cotejo de información obtenida por los primeros y escalas gráficas que evalúen el desempeño del personal sumado al estudio de documentos bibliográficos, antecedentes, artículos, revistas, tesis y otros referentes al tema de investigación desarrollado. Al finalizar el trabajo propuesto, los autores concluyen que, si hay relación entre la selección y desempeño del personal dado que, al no realizarse debidamente las evaluaciones de selección, el personal elegido no resulta ser el idóneo, adoleciendo de problemas como falta de conocimiento sobre las actividades a realizar teniendo como consecuencia de ello resultados negativos. Esta investigación ha servido como base para el desarrollo de la justificación y determinación de ventajas que trae la virtualidad en los procesos de selección de personal.

Como reflexión final tenemos que, si bien, el tema de la virtualidad en los procesos de selección han sido ampliamente abordados y se han encontrado conclusiones similares respecto a los resultados de su aplicación en las investigaciones referenciadas, también se ha encontrado que hay un vacío respecto a la aplicación de dicha modalidad por parte del estado en sus procesos de selección ya sea en investigaciones nacionales como extranjeras centrándose principalmente en el sector privado lo cual resulta resaltante cuando menos dado que el estado como tal es la principal fuente de empleos en un país y que además administra los fondos públicos debiéndose guiar por normativas específicas, velando por el cumplimiento de derechos, principios y fines preestablecidos en el logro de sus objetivos velando en todo momento por su debido cumplimiento.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. *Proceso de selección***

Respecto al proceso de selección, Chiavenato (2011) establece que es un procedimiento comparativo-selectivo basado en ciertos criterios establecidos, para el desarrollo de estos se requiere la información acerca del cargo, la cual será recogida de las siguientes formas:

- Descripción y análisis del cargo: Es la exposición de caracteres internos (en qué consiste el cargo) y externos (que perfil debe tener un aspirante).
- Uso del método de incidentes críticos: Es la síntesis realizada por el jefe de área respecto de las habilidades y conductas que el convocante considera idóneas para desempeñar la función, conteniendo así las habilidades que se pueden considerar deseables y las que no.
- Verificación de datos: Como su nombre indica, es la actividad de examinar el documento que contenga los requisitos y habilidades que se busca de un aspirante redactado por el jefe de área.

- Examen de puestos en el mercado: Si el cargo resulta nuevo para la entidad convocante, es también válido poder consultar los requisitos y perfiles que otras entidades establecen para puestos semejantes.
- Hipótesis de trabajo: En caso de no poder realizar las modalidades anteriores, se hace una suposición acerca de las actividades a desarrollar y las capacidades que debería tener un personal que desempeñe el cargo.
- Capacidad individual solicitada: Hace referencia al conjunto de requisitos que se exige al aspirante a un puesto de trabajo.

Así mismo, el autor establece que una vez obtenida la información requerida para el puesto se da paso a la elección de la modalidad de selección a realizar y entre estas tenemos:

a) *Entrevista de selección*: Se establece como la herramienta más común en las entidades independientemente de su tamaño lo cual es resaltante dado que el autor establece que es una herramienta que carece de bases científicas siendo altamente imprecisa y sugestiva, pero que a pesar de ello es la que más influencia tiene al momento de seleccionar al candidato, por lo que debe desarrollarse con gran habilidad y tacto para poder sacar la información buscada mediante ciertos estímulos consideradas entradas y sus respectivas respuestas o salidas para lo cual es necesario:

- **Capacitación al personal encargado de la entrevista:** Entendiendo que el entrevistador asume un rol fundamental en el proceso se debe guiar aspectos tales como la eliminación de prejuicios, no formular preguntas capciosas, escuchar atentamente y mostrar interés, evitar interrogantes que contengan respuestas narrativas, no realizar opiniones que personalmente tenga, evitar la generalización de aspirantes y evitar notas excesivas perdiendo así la concentración en las respuestas del entrevistado.
- **Construcción del proceso de entrevista:** Entre ellas tenemos:

- Totalmente estandarizada: Consistente en preguntas cerradas y directas mediante la elección múltiple.
- Estandarizada respecto de las preguntas: Por la que las preguntas, si bien ya se encuentran preestablecidas, permiten una respuesta abierta.
- Entrevista dirigida: No se preestablecen preguntas sino solamente el rango de respuestas aceptadas.
- Entrevista no dirigida: No establecen ni preguntas ni respuestas, son consideradas informales, pudiendo llevar a omisiones que resulten importantes para la selección del personal.
- **Etapa de la entrevista:** Se identifican cinco etapas principales las cuales son:
  - Preparación de la entrevista: Se debe tener en cuenta que la entrevista no puede ser improvisada, por lo cual se identifica si es estructurada o no, se da una lectura rápida del CV para obtener la mayor cantidad de información posible acerca del candidato y el puesto.
  - Lugar: Debe realizarse en un ambiente libre de ruido, ameno, cordial y confortable.
  - Desarrollo: Es la etapa principal y más importante dado que es en esta donde se obtendrá información útil respecto del aspirante, teniendo en cuenta el contenido de las respuestas y la forma de realizarlas.
  - Cierre: Debe darse con fluidez de manera amable y cordial.
  - Evaluación: Una vez que el aspirante ha abandonado, el entrevistador realiza la evaluación llenando las fichas necesarias y determinando si pasa o desapueba la entrevista.

b) *Pruebas o exámenes de conocimiento:* Por el contrario de las entrevistas, son mecanismos de evaluación objetiva para medir los conocimientos adquiridos por el estudio o experiencia, clasificándose de la siguiente manera:

*Por el método:*

- Pruebas orales: Se realizan verbalmente con preguntas y respuestas específicas.
- Pruebas escritas: Contenidas en formulario físico.
- Pruebas de realización: Por la realización de actividades, tiempo y precisión.

*Por los conocimientos:*

- Generales: Cultura o conocimientos generales.
- Específicas: Evalúan conocimientos relacionados con el puesto de trabajo.

*Por su forma:*

- Tradicionales: Miden una pequeña área de conocimiento, dado que se basan en la profundidad de este.
- Objetivas: Mediante preguntas objetivas, rápidas y fáciles, pudiendo ser de carácter verdadero-falso, con espacios en blanco a llenar, con varias opciones de respuestas.
- Mixtas: las que combinan a conveniencia las modalidades anteriores.

*C) Test Psicológicos:* Por el cual se busca evaluar las operaciones mentales, permite identificar las conductas de la persona en el desempeño de ciertas funciones con carácter objetivo, buscan evaluar las diferencias respecto a las aptitudes de los postulantes identificando las capacidades naturales de los sujetos que quizá incluso desconozcan.

*D) Test de Personalidad:* El cual sirve para evaluar el carácter y comportamiento, considerándose como generales cuando tiene por finalidad las características comunes del sujeto evaluado y específicas cuando buscan evaluar aspectos puntuales de la personalidad como paciencia, frustración, motivación y otros.

*e) Simulación:* Por la que se busca dramatizar determinadas situaciones y poner a los participantes en determinados roles tales como el psicodrama permitiendo analizar conductas relevantes.

Y es de esta manera que el autor señala que el proceso de selección es el conjunto de fases en las que se evalúa a un aspirante teniendo por característica que son más sencillas y económicas en sus etapas iniciales y que como consecuencia de lo antes desarrollado se puede usar cualquiera de las técnicas o combinar varias de ellas y es así que tenemos:

- Con único acto para decidir: Cuando se desarrolla con una sola de las técnicas planteadas, siendo la más sencilla y poco perfecta.
- Con dos actos de decisión: La cual se adopta al resultar insuficientes los datos recopilados por una sola de las técnicas, la cual también resulta insuficiente y sujeta a errores.
- Con tres actos de decisión: Cuando se aplican tres técnicas.
- De cuatro a más actos de decisión: Resulta la mejor por la cantidad de datos recopilada para la toma de decisiones.

Con todo ello se pasa a una etapa de evaluación para medir la eficiencia y eficacia del proceso llevado a cabo mediante la debida aplicación de las técnicas antes planteadas, que en este caso sería la captación de los mejores perfiles y talentos para la organización, para lo que se determina:

- Costos de personal: Los que abarcan el costo de salarios y horas de trabajo del personal encargado de llevar a cabo los procesos de selección.
- Costos de operación: Consiste en los salarios de consultores, costos por anuncios y otros.
- Costos adicionales: Correspondientes a los lugares, los muebles necesarios y otros instrumentos que se requieran.

Además de ello, el autor reconoce que la selección de personal, a pesar del costo en recursos y tiempo, tiene ventajas tan importantes como:

- La debida incorporación del personal y altos niveles de satisfacción por las partes.
- La rápida adaptación del personal con sus funciones.
- La elevación de estándares de capital humano.

- La menor proporción de deserción de personal.
- El aumento en la productividad de la organización.
- Menor costo de capacitación debido a los conocimientos y aptitudes.

Así mismo, (ERSEP, 2023) Digital Business & Law School identifica las siguientes fases del proceso de selección:

- Identificación de las necesidades de personal: Siendo esta la primera fase en donde se debe conseguir información acerca de las necesidades de una entidad determinada, si es necesaria la contratación de personal o las necesidades pueden ser cubiertas por el personal existente.
- Redacción del perfil: Es el segundo paso, se debe identificar que conocimientos, capacidades o cualidades que debe tener el solicitante ideal para el puesto requerido.
- Realización de la convocatoria: Por este paso, la empresa inicia con la difusión de la convocatoria de personal con el fin de conseguir candidatos de forma activa usando los medios a su disposición con los respectivos requisitos buscados.
- Proceso de preselección: Bajo este proceso, se selecciona qué candidatos cumplen con las condiciones requeridas y están aptos para continuar con el proceso.
- Selección: En esta fase se procede a la entrevista de los solicitantes para medir las aptitudes mediante distintos tipos de evaluaciones.
- Informe de los candidatos: Se elabora un informe respecto a los pros y contras de cada uno de los candidatos.
- Toma de decisión: Bajo el cual, se determina al candidato que posea el perfil más adecuado al puesto.
- Contratación: En esta fase se cumple con la firma del contrato con las condiciones especificadas y las modalidades respectivas.

- **Incorporación:** En este paso, se procede a su integración en la entidad, además de la identificación acerca, si se va a requerir un proceso de formación adicional.
- **Seguimiento:** Son evaluaciones periódicas para medir el desempeño del personal en el tiempo para así poder medir la eficacia del proceso de selección y poder realizar las correcciones pertinentes.

Así mismo, se hace extensiva la necesidad de diferenciar el proceso de reclutamiento de personal respecto de la selección de personal, es así como, el primero son los procedimientos que tienen por finalidad la obtención de candidatos para el proceso de selección, mientras que el segundo es el proceso por el cual se empieza a seleccionar candidatos según sus capacidades y aptitudes para el cargo.

De la misma manera, RyH Temporal LTDA (2023) expone los siguientes tipos de selección.

- **Selección de personal interno:** Bajo esta modalidad se busca al personal dentro de la misma entidad, dispensando así de una convocatoria abierta para interesados externos, todo ello mediante el otorgamiento de información al personal acerca de las necesidades de la entidad.
- **Selección de personal externo:** Por este tipo se busca personal fuera de la institución, es la modalidad que requiere más tiempo y empeño para su realización.
- **Selección de personal mixto:** Bajo esta modalidad, un personal interno puede recomendar el ingreso de un candidato a un puesto determinado.

### **2.2.2. Sector Público**

El Equipo Editorial (2023) establece que son el grupo de entidades y organizaciones que operan bajo los límites del presupuesto público a cargo del estado, siendo gestionado y administrado por él.

En otras palabras, es la parte de la economía que se encuentra bajo el control del estado cuya finalidad es la satisfacción de necesidades sin fines de lucro de una determinada población, siendo esta la principal diferencia con el sector privado dado que los bienes y capitales son propiedad del estado.

Constituye un pilar fundamental, bajo el cual se construyen las bases del orden político, jurídico y económico de un país, de allí se desprenden posturas en las que algunas personas consideran que una intervención fuerte en materia económica y social es necesaria en contraste con otros que consideran que la injerencia del estado debe ser mínima; limitada a las necesidades básicas, de cualquier modo y adoptando cualquiera de las posturas podemos decir que el medio de evaluación sobre el desempeño del estado es el bienestar de su población.

El sector público es, además, una importante fuente de trabajo para la población, conociéndose a sus trabajadores con el denominativo de “funcionario público” los cuales son elegidos mediante sistemas de evaluación o licitación, de esta manera, se busca que los recursos pertenecientes al erario nacional queden a salvo de prácticas como el nepotismo o la corrupción o que gobiernos en turno dispongan a voluntad y por intereses dudosos de los puestos de trabajo en las entidades del sector público.

#### Características:

- Se encuentran directa o indirectamente bajo el control del estado, utilizando recursos públicos para su funcionamiento.
- La conforman entidades públicas o semipúblicas donde el estado posea acciones de forma mayoritaria.
- No tienen por finalidad la obtención de ganancias, en su lugar busca cubrir las necesidades de la población, esto no significa que no estén en capacidad de buscar maneras de autofinanciarse.

- Al igual que las entidades del sector privado, se encuentran sometidos a la ley y constitución de su respectivo país, encontrando en ellas los límites bajo los cuales pueden funcionar.
- A diferencia del sector privado, los recursos y bienes que posee son de carácter colectivo, es decir, pertenecen a toda su población.
- Pueden estar originadas o ser resultado de procesos de expropiación o nacionalización.

Así mismo, el sector público está compuesto de la siguiente manera:

2.2.2.1. **Centralizado:** Aquí es donde se encuentran las instituciones rectoras que son base del funcionamiento nacional, tales como:

- Poder ejecutivo: Encargado de la dirección política del país y su representación nacional e internacional, con organismos como la cancillería, gobernaciones y presidencia.
- Poder legislativo: Cuya función principal es la elaboración de leyes y la fiscalización mediante la representación política democráticamente elegida, formado por un parlamento de carácter mono o bicameral.
- Poder judicial: Encargado del control sobre el cumplimiento de las leyes y la administración de justicia según las normativas vigentes, compuesto por tribunales y cortes.

2.2.2.2. **Descentralizado:** Siendo este rubro el que alberga a las entidades u organismos en los que el estado es único o accionista mayoritario.

Funciones: La función principal del sector público es la obtención del bienestar colectivo, la protección de los derechos de la ciudadanía, siendo responsable además de:

- Crear estabilidad y legalidad: La elaboración de bases sociales, económicas y políticas que permitan a su pueblo poder desarrollarse en paz y bajo el imperio de la ley.
- Proteger la justicia e igualdad: Con ello el estado debe luchar por la reducción de desigualdades existentes para que puedan obtener retribuciones justas a su trabajo.

- Manejar la economía en caso sea necesario: Es en esta función en la que existe división de opiniones acerca de cuál debería ser la función del estado respecto a este rubro.
- Sostener una burocracia basada en la eficacia: Todo estado tiene la capacidad de poder crear un sistema estándar para realizar trámites y operaciones a disposición de su gente para poder brindar el apoyo requerido o los servicios solicitados.
- Buscar una correcta distribución de la riqueza: A partir de políticas aplicadas se busca conseguir que las personas menos favorecidas tengan capacidades y oportunidades para progresar y mejorar su calidad de vida.

Es importante mencionar que el sector público se financia por los impuestos, siendo alternativo la obtención de rentabilidades por su funcionamiento, otra manera de financiación es la emisión de deuda a terceros mediante el ofrecimiento de bonos nacionales.

### **2.2.3. Convocatorias**

Para Chiavenato (2011) es la capacidad de poder seleccionar al personal adecuado para el cargo adecuado con el objeto de mantener altos índices de eficiencia y desempeño de los trabajadores y de esta manera mejorar la labor de la organización intentando solucionar problemas básicos tales como la familiarización del trabajador en su puesto conjuntamente con sus niveles de eficiencia y eficacia identificando en todo momento la variabilidad en la capacidad de las personas para desempeñar uno u otro trabajo quedando sentado que si todas fueran iguales no habría necesidad de llevar adelante ningún proceso, así tenemos que:

- Como proceso de comparación: Se identifican dos participantes, las bases establecidas por la entidad la cual identifica con la variable “x” y por el otro lado el perfil de los aspirantes que le corresponde la variable “y” deduciendo de forma simple que si “x” resulta mayor que “y” significa que el aspirante no cumple con el perfil deseado debiendo

ser rechazado, sí “x” es igual a “y” se infiere que el aspirante cumple con el perfil y sí “y” resulta mayor a “x” estamos ante un supuesto de sobre calificación.

- Como proceso de decisión: Una vez realizada la comparación de aspirantes, el equipo encargado del mismo, pone en conocimiento del área solicitante los perfiles que considere idóneos para desempeñar la función, quedando en ellos la decisión final de cuál elegir teniendo modelos tales como:
  - El modelo de colocación: Por el que existe un candidato y un puesto por el que debe ser asignado inmediatamente.
  - El modelo de selección: Bajo el cual existen varios aspirantes para un solo puesto ofertado, debiendo tener un carácter eliminatorio de candidatos no aptos.
  - El modelo de clasificación: Mediante el cual se tiene a varios aspirantes para varias plazas por cabeza, por lo que se busca clasificarlos y ponerlos en puestos donde puedan cumplir mejor su función.

Por otro lado, Cera (2021), en su artículo publicado, reconoce como los objetivos del reclutamiento de personal a:

- *Conseguir el mejor talento:* En el desarrollo de una convocatoria de trabajo no es suficiente con hacer que una gran cantidad de personas puedan formar parte de ella, sino que dichas personas cumplan con los requisitos establecidos para el perfil buscado y tenga compromiso para con los convocantes.
- *Mejorar la búsqueda de prospectos:* Otra finalidad buscada es la constante mejora en el modo de desarrollar los procesos de selección para lograr obtener al postulante que cumpla con la mayoría de los requisitos establecidos al menor coste y tiempo posible. En pocas palabras, se debe buscar que el proceso se desarrolle de manera eficiente y eficaz.
- *Publicitar la marca del convocante:* Sumado a ello, la convocatoria es un momento ideal para dotar de publicidad a la entidad convocante, sus objetivos, su misión, visión y poder

proyectar una imagen confiable que llame la atención de postulantes capacitados interesados en formar parte de la organización y apoyar en el logro de sus objetivos.

- *Elaborar una base de datos de los participantes:* Con esta finalidad, los convocantes pueden tener a mano un registro actualizado con perfiles interesantes para formar parte de su organización en las futuras convocatorias o necesidades que pudieran surgir, con ello se busca tener el registro de postulantes que, si bien en el momento no son necesarios, en un futuro constituirían un perfil interesante para la entidad.
- *Sobresalir respecto de la competencia:* En última instancia, las convocatorias son una oportunidad de competir con otras entidades convocantes para obtener el mejor talento humano para su organización, así mismo, es una oportunidad tentadora para los trabajadores con perfiles interesantes que se encuentren laborando en otras entidades.

### 2.3. *Marco Conceptual*

#### 2.3.1. **Igualdad**

Comprende el conocimiento de que cualquier persona independientemente de su condición social, su raza, sexo, credo debe contar con los mismos derechos, oportunidades y posibilidades (Latorre, Gonzáles & Espinoza, 2023).

#### 2.3.2. **Virtualidad**

Es un espacio creativo que nos ponen en circunstancias distintas que hasta el momento no eran posibles afectando directamente el potencial de interacción y comunicación de las personas rompiendo barreras y creando condiciones que permiten superar condicionantes de tiempo y espacio haciendo que la información y comunicación sean accesibles (Duart, 2003).

#### 2.3.3. **Internet**

Es la conexión de ordenadores creada en forma de telaraña a través del uso de un lenguaje universal, su nombre hace referencia a “La Red”, además que permite el acceso a información global de manera inmediata mediante el uso de navegadores (Equipo editorial, 2021).

#### **2.3.4. Evaluación**

Se distinguen las evaluaciones de tipo psicológico, assessment y de conocimientos técnicos, siendo las evaluaciones psicológicas el método por la cual se evalúa la postulación final no debiendo utilizarse de manera eliminatoria salvo en casos especiales; así mismo, la evaluación de tipo assessment es utilizada para medir las potencialidades en gestión y por último las evaluaciones técnicas o de conocimientos sirven para evaluar los conocimientos técnicos y la capacidad de los postulantes para aplicar los conocimientos en la vida real (López, 2010).

#### **2.3.5. Selección**

Es el proceso por el cual se busca encontrar al aspirante idóneo para ocupar un cargo determinado según lo que necesite la entidad solicitante y las potencialidades que tienen los postulantes presentados; esto, pudiendo realizarse de manera directa o por la contratación de entidades especializadas buscando una mejor posición dentro del mercado laboral (López, 2010).

#### **2.3.6. Entrevista Personal**

Es el proceso de comunicación principalmente oral que tiene como mínimo 2 participantes, los que cuentan con roles determinados siendo esto el evaluador y el evaluado, cuenta con unos objetivos determinados por el evaluador con una relación de carácter asimétrico por la existencia de objetivos y sus respectivos medios de control asignados (Ortega, 2023).

### 2.3.7. **Proyecto de Ley**

Corresponde al escrito redactado por el órgano gubernamental correspondiente, el cual deberá ser sometido al parlamento para su aprobación y conversión en ley (R.A.E., n.d.).

### 2.3.8. **Entidades**

Es una colectividad que trabaja en unidad para el logro de objetivos comunes (R.A.E., 2014).

### 2.3.9. **Curriculum**

Es el documento con características informativas el cual es usado para la obtención de un puesto de trabajo o para participar en un proceso de selección de personal; para ello, dicho documento contendrá un resumen acerca de las características personales, académicas y laborales, en los últimos años, este instrumento ha sido utilizado de manera cuasi obligatoria al momento de postular a un proceso de selección dado que constituye la carta de presentación y la primera imagen que el contratante tendrá del candidato (UNDAR, n.d.).

## 2.4. **Marco Normativo**

### 2.4.1. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*

Como inicio de nuestro marco normativo, tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), cuyo contenido fue ratificado por el Perú con la Resolución Legislativa No. 13282 de 1959 y cuyo antecedente se encuentra en la necesidad de establecer derechos que sean respetados a nivel mundial debido a los actos barbáricos acontecidos en la historia de la humanidad, destacándose los cometidos durante la Segunda Guerra Mundial. En su contenido encontramos ya en su artículo 1, señala que todos los seres humanos tienen iguales derechos y libertades; del mismo modo, en su artículo 2 establece que las personas gozan de todos sus derechos y libertades proclamadas sin diferencia alguna, en su artículo 7 establece que todos son iguales ante la ley con igual nivel de protección ante la vulneración de su derecho

a la igualdad, en su artículo 8 señala que toda persona tiene derecho a recurrir ante tribunales si considera que sus derechos no son respetados; sumado a ello, el artículo 21 establece que toda persona tiene el derecho de poder acceder en igualdad de condiciones a las funciones públicas de su nación, del mismo modo en su artículo 23 señala que toda persona tiene derecho al trabajo y a elegir libremente su lugar de trabajo en igualdad de condiciones; finalmente, en su artículo 29, se establece únicamente como limitante del ejercicio de sus derechos y libertades el respeto de los derechos y libertades de los demás buscando el bienestar general.

#### **2.4.2. *Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación)***

Siguiendo con el marco normativo internacional tenemos el Convenio sobre la discriminación -empleo y ocupación- (1958) cuyo contenido fue ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970, encontrándose a la fecha en plena vigencia, el antecedente de esta conferencia la encontramos en la Declaración de Filadelfia, la cual establece que todo ser humano sin distinción alguna tienen derecho a buscar su bienestar material y desarrollo con libertad y en igualdad de oportunidades, también encuentra su antecedente en la Declaración Universal de Derechos Humanos que establece a la discriminación como un hecho violatorio de lo que allí se protege. En dicho convenio, ya en su artículo 1 establece como discriminación a cualquier tipo de distinción que tenga por finalidad menoscabar la igualdad de oportunidades, en su artículo 2 establece que los países miembros deben implementar políticas nacionales con el fin de garantizar la igualdad en temas de empleo y ocupación suprimiendo así cualquier práctica discriminatoria, asimismo, en su artículo 3 quedan obligados a establecer normas que permitan cumplir este principio, eliminar normativas que la contravengan, asegurarse del cumplimiento de esta política y señalar en sus memorias anuales las políticas adoptadas.

### **2.4.3. Constitución Política del Perú**

En la carta magna (Constitución Política Del Perú, 1993), ya en su artículo 2 inciso 2, establece como un derecho fundamental la igualdad ante la ley de manera que ninguna persona pueda ser discriminada bajo ninguna índole, asimismo, tenemos referencias al trabajo como un derecho y un deber, como forma de desarrollo de la persona según se detalla en su artículo 22, así como en el artículo 23 lo define como el objeto de atención prioritaria del estado tutelando especialmente los derechos de madres, niños y discapacitados, en su artículo 26 inciso 1 establece como un principio de la relación laboral la igualdad de oportunidades sin el uso de medios que puedan resultar discriminatorios, finalmente en su artículo 59 reconoce como obligación del estado garantizar la libertad de trabajo otorgando beneficios a sectores que se ven afectados por cualquier desigualdad.

### **2.4.4. Decreto Legislativo N.º 635 Código Penal**

Respecto al Código Penal (1991), cuyos antecedentes se encuentran en el artículo 188 de la constitución y que por Ley N.º 25280, el congreso delega funciones al Poder Ejecutivo para establecer el Código Penal nombrando una comisión encargada de revisar e introducir cambios pertinentes presentando dicho proyecto del nuevo Código Penal aprobado por ella conforme a la Ley N.º 25280 en su artículo 2; dicha norma en su artículo 323 denominado *Discriminación e incitación a la discriminación* establece que la persona, que por cualquier medio realiza actos de distinción con el fin de anular o menoscabar los derechos de los demás contemplados en la carta magna o en convenios internacionales de las que el Perú es parte, por razones de cualquier índole será condenado a una pena de no menos de 2 ni más de 3 años o con 120 jornadas de servicio comunitario; asimismo, si el que comete dicho delito es funcionario público se considerará como agravante sometido a penas no menor de 2 ni mayor a 4 años más la inhabilitación correspondiente.

#### **2.4.5. Ley N.º 27270 Ley contra actos de discriminación**

La citada norma, Ley contra actos de discriminación (2000), cuyo antecedente se encuentra en la necesidad de reformar varias normativas con la finalidad de salvaguardar los derechos a la no discriminación e igualdad tutelada por la carta magna y otros dispositivos legales estableciendo así en su artículo 1 que añade al Título XIV-A del Código Penal el Capítulo IV sobre la discriminación en su artículo 323; asimismo, establece la modificación de los artículos 1, 2 y 3 de la Ley N.º 26772 de la manera tratada en este apartado y, finalmente, en su tercer artículo establece que el magistrado podrá imponer la clausura temporal estipulada en el artículo 105 (no mayor a 5 años) del código penal en los casos de delitos de discriminación por un plazo que añadido a la sanción administrativa no pase de 5 años.

#### **2.4.6. Ley N.º 28175 Ley marco del empleo público**

Respecto de la presente norma, ya en su artículo 1 califica como finalidad de la ley el respeto del Estado de derecho y de los derechos fundamentales de la persona, respecto de los principios normativos, su artículo 4 establece el principio de legalidad, es decir, debe estar acorde a los lineamientos de la constitución, leyes y reglamentos; otro principio es de la modernidad por el que el estado debe estar en constante cambio para el mejor logro de los objetivos planteados; por otro lado, respecto del principio de eficiencia se establece que los funcionarios deben cumplir sus funciones con los materiales que se encuentren a su disposición; por otro lado, respecto del principio de mérito y capacidad establece que tanto el ingreso, permanencia o ascenso se dan bajo criterios de meritocracia; respecto de los principios del derecho laboral establece que las relaciones deben estar basadas bajo principios de igualdad de oportunidades sin discriminación alguna. Sumado a lo antes expuesto, en su tercer capítulo artículo 5 expone que el ingreso debe darse mediante concurso público, respetando la igualdad de oportunidades y meritocracia. En su artículo 6 establece como requisitos de la convocatoria

se encuentra la existencia del puesto presupuestado, descripción de competencias, los criterios de puntuación, la remuneración. Su artículo 7 determina como requisitos para postular la declaración de voluntad, el uso de derechos civiles y laborales, no contar con antecedentes incompatibles con el puesto aspirado, satisfacer los requisitos y otros que la entidad juzgue conveniente. Su artículo 8 expone que el proceso de selección inicia con la convocatoria y culmina con la resolución de asignación de cargo y la suscripción del contrato. Por otro lado, su artículo 9 establece que la inobservancia de lo dispuesto impide la generación de un acuerdo válido debiendo declararse nulo sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de los responsables.

***2.4.7. Ley N.º 26772, que dispone 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***

Continuando con el análisis normativo tenemos la Ley que dispone 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 (1997), que en su artículo 1 establece que las ofertas de trabajo no pueden contener disposiciones que puedan constituir medios de discriminación que altere la igualdad de oportunidades, del mismo modo en su artículo 2 señala como discriminación a todo acto que altere las condiciones de igualdad en los requerimientos de personal por cualquier razón, en su artículo 3 establece que las personas sean naturales o jurídicas que cometan actos discriminatorios que afecten la igualdad en las ofertas de empleo serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo con un monto no mayor a 3 Unidades Impositivas Tributarias o el cierre por no más de 1 año pudiendo cambiar esto último por una doble multa si la situación así lo amerita. Asimismo, en el Decreto Supremo N.º 002-98-TR Dictan normas reglamentarias de

la Ley N.º 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa establece en su artículo 2 que los medios de comunicación están obligados a brindar a la autoridad la información para investigar actos que atenten contra la libertad e igualdad en las ofertas de empleo, en ese sentido, su artículo 5 establece que la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene la obligación de investigar dichos actos ya sea a petición de parte o de oficio cuando resulten evidentes, en su artículo 8 establece que aquella persona que no haya sido admitida o seleccionada en un proceso de selección debido a prácticas discriminatorias tiene derecho a demandar una indemnización civil mediante un proceso de conocimiento siendo fijada según criterios de razonabilidad y proporcionalidad con la remuneración ofertada según su artículo 9.

#### **2.4.8. Ley N.º 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

Respecto a esta normativa, (Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2007), en su artículo 1 establece como objeto el establecer una normativa a nivel nacional, regional y local que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos buscando la plena igualdad entre ellos, asimismo, la norma en su artículo 2 describe a la discriminación como cualquier distinción fundamentada en el sexo que tiene por finalidad menoscabar los derechos y libertades, de este modo, en su artículo 3 establece como finalidad de la norma la igualdad mientras que en su artículo 4 señala que el rol del estado es garantizar la igualdad de oportunidades, eliminando obstáculos que atenten contra este derecho, en su artículo 5 establece que el Poder Legislativo debe aprobar normativas que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres a nivel laboral derogando aquello que se oponga a esto, en su artículo 6 establece que tanto el Poder Ejecutivo como los Gobiernos Regionales o locales deben adoptar políticas que garanticen el acceso a un trabajo productivo en condiciones de libertad e igualdad evitando cualquier tipo de discriminación en el acceso a empleos.

***2.4.9. Resolución Ministerial N.º 159-2013-TR Aprueban el documento “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”***

Esta norma, (Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación, 2013) tiene como antecedentes la misma constitución en la que se menciona que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley por lo que nadie debe ser discriminado por motivo alguno entre otras normas tratadas en este apartado, hizo evidente la necesidad de contar una guía para la aplicación de igualdad y la eliminación de medidas discriminatorias y así tenemos que en su punto 1.2 señala que sus objetivos son la aplicación debida de lineamientos contra la discriminación, ayudando a que los empleadores no incurran en prácticas que atenten contra la igualdad permitiendo conocer sus obligaciones respecto a este tema pudiendo ser utilizada según su punto 1.3 por parte de particulares y el estado siendo este último el que tiene una obligación más rigurosa en la cautela de estos derechos obteniendo beneficios tales como la comprensión y cumplimiento lo dispuesto respecto a la cautela de la igualdad y no discriminación, la eliminación de medidas discriminatorias en el acceso al trabajo, permite contar con una fuerza laboral diversificada con una gran gama de potencial humano, reduce costos de reclutamiento e inducción, permite una mayor eficiencia en la gestión de recursos humanos elevando los niveles de eficiencia en los procesos de selección, a los trabajadores en el conocimiento de sus derechos cautelados. Asimismo, en su punto 3.3 trata de la discriminación durante los procesos de selección de personal donde señala que si bien al momento de la publicación de la oferta no haya ningún criterio discriminatorio, dicha situación puede ocurrir en determinadas fases del proceso estableciendo que la obligación de no discriminación e igualdad aplica durante todo el proceso y es en ese sentido que se establece que en las entrevistas se deben evitar mecanismos que puedan generar desigualdad, del mismo

modo en los exámenes escritos y otros. En su punto 4 establece que las responsabilidades por vulnerar estos derechos serán de naturaleza laboral, civil, penal y administrativa.

***2.4.10. Decreto Supremo N.º 027-2007-PCM Que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional***

Con la presente norma (Decreto Supremo que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional, 2007) cuyos antecedentes los encontramos en la Ley N.º 27783, Ley de Bases de la Descentralización que pone al gobierno central como el ente rector del diseño de políticas nacionales y en la necesidad de establecer políticas de obligatorio cumplimiento a nivel nacional de manera que se garantice su impulso y cumplimiento de conformidad con la Constitución y el Decreto Legislativo N.º 560 Ley del Poder Ejecutivo, esta norma en su artículo 2, punto 2 en materia de igualdad entre hombres y mujeres establece que el cumplimiento de las políticas son obligatorias encontrándose la promoción de la igualdad en las oportunidades de acceso a la contratación de servidores públicos y cargos directivos entre hombres y mujeres además de garantizar el pleno ejercicio de los derechos priorizando a familias en extrema pobreza o unidades familiares sostenidas por mujeres siendo el Ministerio de la Mujer el responsable de supervisar su cumplimiento.

***2.4.11. Ley N.º 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo***

Respecto de la presente norma, (Ley de Organización y Funciones Del Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo, 2009), cuyos antecedentes los encontramos en la necesidad de regular y establecer las funciones de la entidad materia de la presente investigación dada su relevancia en el ámbito del desarrollo y eficaz cumplimiento de los derechos de trabajadores y

ciudadanos de la nación y es en ese sentido en su artículo 5 establece que son competencias exclusivas del Ministerio de Trabajo las materias relacionadas con el ámbito laboral en el país siendo su ente rector de manera que debe formular, diseñar y ejecutar políticas que garanticen el cumplimiento de derechos fundamentales y las sanciones para aquellos que los vulneran además de supervisar el cumplimiento de las normativas que correspondan.

***2.4.12. Resolución Ministerial N.º 308-2019-TR Aprobación del texto integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo***

Esta norma (Resolución que aprueba el texto integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo, 2019), cuyos antecedentes se encuentran en la necesidad de contar con una marcación diferenciada de las funciones que tienen las diferentes áreas que conforman el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conforme al Decreto Supremo N.º 131-2018-PCM que aprueba los Lineamientos de Organización del estado cuyo artículo 43 señala que el Reglamento de Organización y Funciones es un instrumento que formaliza la estructura y funciones de una organización, dicha norma en su artículo 71 establece que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es el responsable de diseñar políticas que aseguren la igualdad y la no discriminación entre otros derechos tutelados por la normativa y es en ese sentido que emite mecanismos, lineamientos, políticas y otros en materias de resguardo y cumplimiento de los Derechos Fundamentales.

***2.4.13. Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil***

Cuando tomamos en cuenta la Ley de Servicio Civil (2013), cuyo antecedente se encuentra en la necesidad de reformar la legislación aplicable buscando la unificación de los

regímenes laborales existentes en las entidades del sector público a nivel nacional (Decretos Legislativos N.º 1057 Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N.º 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y el Decreto Legislativo N.º 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral) siendo publicada a los cuatro días del mes de julio del dos mil trece encontrando su antecedente legal en la Ley N.º 29157 en el que el Congreso de la República otorgaba facultades para la emisión del Decreto Legislativo N.º 1023 que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en dicha ley se establece como principios básicos los siguientes:

- Interés General: Las bases establecidas por el Servicio Civil se enmarcan en las necesidades existentes de talento humano para una adecuada prestación de servicios a la población.
- Eficacia y Eficiencia: Respecto a este punto, se establece que el régimen del Servicio Civil tiene por objeto el logro de objetivos planteados por el estado mediante el cumplimiento de los servicios requeridos por el mismo mediante el eficiente manejo de recursos públicos para dicha finalidad.
- Igualdad de oportunidades. Que es uno de los pilares en que se funda el presente trabajo definido como reglas generales, objetivas, públicas y preestablecidas las que no deben contener ningún tipo de diferencia por razones de edad, raza, sexo, condición económica u otros.
- Mérito. El cual establece que tanto el ingreso, la continuidad y el ascenso están establecidas por las aptitudes, desempeño, evaluación y capacidad en el desempeño de funciones en los puestos de trabajo.
- Provisión Presupuestaria: Los procesos llevados a cabo bajo este régimen siempre están subordinados a la disposición de recursos presupuestales para dicho fin y al cumplimiento

de los reglamentos fiscales y la sostenibilidad financiera por parte del estado, de esta manera, los procesos no pueden llevarse a cabo sin la respectiva autorización y certificación presupuestal.

- **Legalidad y Especialidad Normativa:** Con este principio, se establece que el régimen del Servicio Civil está basado en la Constitución Política del Perú, su ley y otros reglamentos, leyes o normas.
- **Transparencia:** Por medio de este principio, la información brindada por parte del Servicio Civil debe contar con caracteres de confiabilidad, accesibilidad y de carácter oportuno.
- **Rendición de Cuentas:** Los cargos directivos y de gerencia que estén en la cabeza de las entidades públicas se encuentran sometidos y obligados a rendir cuentas sobre el uso de recursos públicos en su gestión
- **Probidad y Ética Pública:** Bajo este principio, se promueve la aplicación de un desenvolvimiento de actividades transparente mediante la aplicación de normas éticas y profesionales por parte del personal encargado de brindar servicios públicos que se encuentran contenidos en la Constitución Política y otras normas que regulen los servicios públicos.
- **Flexibilidad:** Por medio de este principio, se establece que el Servicio Civil debe contar con la capacidad de poder adaptarse a las necesidades que puedan surgir por parte del Estado y de la población.
- **Protección contra el despido arbitrario del Servicio Civil:** Como su nombre indica, la presente ley protege al servidor civil contra despidos arbitrarios por parte del Servicio Civil.

### TÍTULO III: DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

#### CAPÍTULO I: INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL

En su octavo artículo tenemos que los procesos de selección son los instrumentos de adhesión de personal al grupo conformante de una entidad de manera que se pueda elegir a postulantes que cumplan con los perfiles propuestos de manera transparente, en igualdad de condiciones basados en el mérito y competitividad salvo en cargos de confianza en donde únicamente deberán cumplir con el perfil del puesto.

Por otro lado, en su noveno artículo reconoce como requisitos para el ingreso al servicio civil el haber postulado a un proceso de selección lanzado por una entidad y:

- La persona debe estar en capacidad de ejercer sus derechos civiles.
- Debe satisfacer las exigencias mínimas solicitadas para el cargo.
- No haber sido condenado por la comisión de algún delito doloso.
- No tener inhabilitaciones vigentes sobre el desempeño de un cargo público o profesión o encontrarse impedido de realizar contratos con el estado.
- Contar con la nacionalidad cuando las características del cargo lo exijan conforme al ordenamiento legal vigente.
- Otros que el derecho nacional considere pertinentes.

#### ***2.4.14. Decreto Legislativo N.º 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público***

Respecto a la presente norma, (Ley de Bases de La Carrera Administrativa y de Remuneraciones Del Sector Público - Decreto Legislativo N.º 276, 1994), cuyo antecedente lo encontramos en la Ley N.º 23724 sobre las normas de financiamiento del presupuesto del sector público en cuyo artículo 56 señala que se faculta al Ejecutivo para el desarrollo de un Decreto Legislativo en un plazo de sesenta días que reglamente las remuneraciones dentro del sector

público y de la carrera administrativa, significando un cambio en la forma de desenvolver al estado con los servidores públicos establecida en la norma predecesora la Ley N.º 11377; descritos los antecedentes. El Decreto Legislativo establece:

#### Capítulo II Del Ingreso

En su artículo 12 establece que los requisitos para el ingreso de personas a la carrera administrativa son:

- Contar con la ciudadanía y su ejercicio.
- Probar que la persona cuenta con buena conducta y estado de salud.
- Contar con los requisitos que forman parte del perfil a ocupar.
- Postular y ser elegido en los procesos de selección convocados.
- Otros que la ley señale necesarios.

#### ***2.4.15. Decreto Legislativo N.º 1057 Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios***

La presente norma (Decreto Legislativo que Regula El Régimen Especial de Contratación de Servicios - Decreto Legislativo N.º 1057, 2008), aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el reglamento en mención, en su primer artículo establece como finalidad la regulación de la contratación administrativa de servicios garantizando la meritocracia, igualdad y profesionalismo por parte de la administración pública.

Por otro lado, en su cuarto artículo establece como únicos requisitos para poder realizar el proceso de selección mediante el Contrato Administrativo de Servicios la solicitud por parte del área usuaria y la certificación sobre la disponibilidad de recursos por la oficina competente.

**2.4.16. Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM Decreto Supremo que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057**

La presente norma (Decreto Supremo que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, 2008), en su tercer artículo establece el procedimiento de contratación de personal con las siguientes fases:

- **Etapa Preparatoria:** Comienza con la elaboración del requerimiento por el área usuaria con la descripción del puesto y los perfiles profesionales necesarios y el establecimiento de las fases del proceso, su justificación por la necesidad del servicio y la debida certificación presupuestaria.
- **Convocatoria:** Es la fase en la cual se difunde la convocatoria en el portal web u otros medios de difusión pública en un plazo que no debe ser menor a 05 días hábiles antes del comienzo de la fase de selección.
- **Selección:** Es la etapa central del proceso que comprende el conjunto de evaluaciones que se realizarán a los postulantes comprendidos desde la evaluación sobre el curriculum y a discreción de la entidad convocante también podrá contar con la evaluación de conocimientos, entrevista u otras que se estime conveniente. Dichas evaluaciones serán realizadas en base con el perfil profesional buscado respetando la igualdad y meritocracia, los resultados serán publicados en las mismas plataformas en las que se publicó la convocatoria por orden de mérito con los datos del postulante y los resultados obtenidos.
- **Suscripción y registro del contrato:** Es la fase desarrollada en un plazo no mayor a cinco días hábiles desde la publicación de los resultados, vencido el cual se nombra a la persona que le sigue en orden de mérito la cual podrá suscribir el contrato en un mismo plazo y en caso de no haber más postulantes se declara desierto, por otro lado, la entidad tiene cinco días para el ingreso del contrato y su registro en planilla electrónica.

#### ***2.4.17. Decreto Legislativo N.º 728 Ley de fomento del empleo***

Respecto a la Ley de fomento del empleo (1991), en cuyo Texto Único Ordenado contenido en el Decreto Supremo N.º 002-97-TR cuyo antecedente se encuentra en el Decreto Legislativo N.º 855 que establece la separación normativa de la ley de fomento del empleo facultando al Ministerio de Trabajo organizar la normativa vigente de manera que se añadan las modificaciones adecuando la norma a la constitución de 1993. En dicha norma, ya en su primer artículo establece que la Política Nacional del Empleo está basada en los artículos 22, 23, 27 y 59 de nuestra carta magna que propugna la igualdad de oportunidades de acceso al empleo para todos los peruanos, en su artículo segundo establece que se deben tomar medidas que aseguren la flexibilización del mercado de trabajo estableciendo en su tercer artículo como objetivos el promover el ingreso masivo a trabajos productivos, el incentivo a la maximización en el uso de la capacidad existente e instalada en las entidades, cooperar en la ayuda para la conexión de oferta y demanda en el mercado laboral y otros; dichos objetivos deberán estar garantizados por el Poder Ejecutivo mediante la Propuesta del Ministerio de Trabajo mediante la coordinación entre ministerios; del mismo modo, en su artículo 36 establece que dicho ministerio debe incorporar medidas para fomentar el acceso al trabajo en poblaciones que sufran cualquier desigualdad. Respecto del Decreto Supremo N.º 003-97-TR Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de productividad y competitividad laboral cuyos antecedentes son los mismos que la resolución antes mencionada cuyo primer artículo establece como uno de sus objetivos el garantizar el acceso al trabajo, asimismo, en su segundo artículo señala que el estado tiene el deber de promover y estimular la innovación tecnológica como medio del desarrollo nacional siendo un derecho y deber la implementación de medios tecnológicos que potencien la eficiencia en el trabajo.

#### **2.4.18. Ley N.º 29277 Ley de la carrera judicial**

Esta norma (Ley de la carrera judicial, 2008) establece en su artículo 3 que tanto el ingreso, la promoción y la continuidad en la carrera, se basa en un sistema de méritos estableciendo como requisitos para el ingreso el contar con la nacionalidad, gozar del ejercicio de sus derechos, ser abogado hábil, no contar con condena de delito doloso, no estar en quiebra por culpa, no tener discapacidad física o mental u otro que lo imposibilite, no haber sido destituido por mala conducta del Poder Judicial o Ministerio Público en su artículo 4, respecto del ingreso, su artículo 5 establece que se da por medio de un proceso de selección que culmina con la juramentación ante el Concejo Nacional de la Magistratura, respecto a ello, su artículo 12 establece que el ingreso debe constar de fases tales como la convocatoria, la selección de aspirantes, declaración de aspirantes aptos, la participación de inducciones y, finalmente, el nombramiento en el cargo. Respecto de la convocatoria, el artículo 13 establece que deben constar las plazas presentes y futuras, el nivel, la especialidad, las fases y los plazos con la nota mínima aprobatoria siendo publicada hasta por 3 veces en el peruano y otro diario de mayor circulación del lugar; respecto del proceso de selección el artículo 14 señala que aquellos que lo hayan superado son nombrados jueces titulares en orden de mérito y quienes no puede optar por el título de juez supernumerario o de reserva; para la inscripción, el artículo 15 establece que se da con el llenado de la ficha con calidad de declaración jurada; respecto a las etapas del proceso de selección el artículo 16 establece el examen de habilidades, examen de antecedentes o desarrollo profesional mediante el currículum, el examen psicológico y la entrevista personal, respecto del ello el artículo 17 expone que tanto el examen escrito como curricular son de carácter eliminatorio con nota mínima de 2/3 del máximo; respecto de dichas evaluaciones, son privadas salvo la entrevista la que se da en sesión pública; respecto del examen escrito, el artículo 19 señala que su finalidad es medir las destrezas y conocimientos; para la evaluación del curriculum, se establece criterios como la experiencia como juez, fiscal, docente o abogado,

la formación académica, los procesos de capacitación, los idiomas dominados y otros; respecto de la evaluación psicológica el artículo 21 expone como fin evaluar la idoneidad psicológica de los aspirantes así como la detección de condiciones que los imposibiliten; por otro lado, la entrevista personal según el artículo 22 señala como objeto el conocer la manera de desempeñarse con su entorno examinando su vocación, valores, su opinión acerca de la función del Poder Judicial o Ministerio Público, examinar su conocimiento sobre el sistema jurídico y otros y finalmente se establece las tachas que pueden ser interpuestas por la ciudadanía en su artículo 23; por otro lado, los artículos 24, 25 y 26 establecen los porcentajes de valor por cada evaluación según el grado jerárquico que aspira el postulante.

***2.4.19. Ley N.º 26586 Sobre disposiciones referidas al régimen laboral de los trabajadores del Poder Judicial***

La presente norma (Dictan disposiciones referidas al régimen laboral de los trabajadores del Poder Judicial, 1996) establece en su artículo 1 que, a partir de su vigencia, todo el personal administrativo y auxiliar que ingrese a laborar en dicha institución está comprendido bajo el régimen privado, respecto de su artículo 2 establece que el personal que siga laborando luego del proceso de evaluación deberán elegir en el plazo de 10 días por continuar bajo el Decreto Legislativo N.º 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público o pasarse al régimen privado, pasado ese plazo debió considerarse que optaron por continuar en el primero y aquellos que opten por el segundo debían tener el derecho a su Compensación por Tiempo de Servicios. A pesar de ello, con fecha 5 de diciembre de 1998 se promulga la Ley N.º 27009 Ley que prorroga vigencia de las Comisiones Ejecutivas del Poder Judicial y del Ministerio Público en cuyo artículo 1 establece que se prorrogue la reorganización y modernización del Ministerio Pública como también del

Poder Judicial quedando suspendida la eficacia de las normas diversas entre ellas la Ley N.º 26586.

***2.4.20. Resolución Administrativa N.º 000481-2023-CE-PJ Que aprueba el reglamento interno de trabajo del Poder Judicial***

Respecto de la presente norma (Reglamento interno de trabajo del Poder Judicial, 2023) cuyo antecedente se encuentra establecido en la Resolución Administrativa N.º 099-2022-CE-PJ que aprobaba la versión 01 del reglamento interno de trabajo del Poder Judicial en su artículo 6, establece que el ingreso al Poder Judicial salvo cargos de confianza se da por un concurso de méritos que cumpla con los principios de igualdad de oportunidades, competencia, mérito, transparencia y otros, también establece que bajo ningún motivo se puede ingresar al servicio sin la presentación de los requisitos, la suscripción del contrato o la existencia de la resolución correspondiente bajo responsabilidad, respecto de dichos requisitos su artículo 7 señala que son la mayoría de edad, tener ejercicio de la ciudadanía, no estar impedido de contratar, cumplir los requisitos del puesto y otros que la entidad juzgue conveniente quedando bajo el principio de presunción de verdad y con la potestad de su control posterior, siendo el ganador responsable de su presentación en el plazo establecido según el artículo 9, respecto de la verificación de los datos se dan según los registros correspondientes como señala su artículo 10 y en caso de comprobar la falsedad de alguno o varios se pondrá en conocimiento de la Gerencia de Recurso Humanos para que inicie el procedimiento disciplinario que corresponda al caso.

***2.4.21. Decreto Legislativo N.º 1246 Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa***

La presente norma (Decreto Legislativo Que Aprueba Diversas Medidas de Simplificación Administrativa - Decreto Legislativo No 1246, 2016) encuentra sus

antecedentes en la Ley N.º 30506 por el que el Congreso delega al Ejecutivo la potestad de legislar en temas de reactivación económica y otros siendo su artículo 2 inciso 1 literal h) la que otorga potestades para legislar temas sobre la reactivación económica modificando además el procedimiento administrativo con el fin de mejorar y simplificar los procesos, por otro lado, la Ley N.º 27444 establece como principio la celeridad, simplicidad y eficacia. La norma primeramente citada en su quinto artículo establece la prohibición de requerir la siguiente información:

- Copias del Documento de Identificación.
- Copia de partida de nacimiento, bautizo, salvo cuando sea esencial según la naturaleza del proceso y no pueda ser salvada por otro medio.
- Copias de Partida de Nacimiento o Defunción realizadas por la entidad de recientemente.
- Firmas legalizadas notarialmente, a no ser que sea un requisito exigido por ley por la naturaleza del acto.
- Copias de fichas RUC u otra información proporcionada por la SUNAT.
- Documentos que constaten o certifiquen que un profesional se encuentra habilitado por algún colegio profesional cuando dicha información pueda ser extraída por medio de sus portales institucionales.
- Otros requisitos que sean de libre acceso por medio de información pública virtual.

***2.4.22. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017-servir-pe Resuelve Formalizar la modificación del artículo 4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 107- 2011-SERVIR/PE***

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017-SERVIR-PE (2017), cuyo antecedente se encuentra establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 107- 2011-

SERVIR/PE que tuvo por finalidad el cambio del cuarto artículo de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 61-2010-SERVIR/P. En la modificatoria de su cuarto artículo establece que como mínimo los procesos de selección de personal que llevan adelante las entidades del gobierno deben contar con las siguientes etapas:

- Evaluación y ponderación del curriculum.
- Examen de conocimientos o prueba de habilidades necesarias.
- Entrevista.

Las entidades podrán aplicarlas en el orden que consideren pertinente, teniendo en cuenta que para la contratación administrativa de servicios son únicamente requisitos obligatorios la evaluación curricular y la entrevista personal.

En cualquier caso, la evaluación psicológica tiene un carácter opcional salvo que la entidad la considere necesaria en cuyo caso los postulantes quedan sometidos a ella, así mismo no otorgan puntaje salvo que la entidad la considere determinante para el cumplimiento del perfil del puesto previa opinión favorable de SERVIR a los términos de referencia o bases del concurso.

Por último, menciona que los puntajes adicionales otorgados por discapacidad o por servicio en las Fuerzas Armadas, serán asignados al puntaje final obtenido.

***2.4.23. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 140-2019-servir-pe Formaliza el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público”, que en anexo forma parte de la presente Resolución.***

La presente norma (Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 140-2019-SERVIR-PE, 2019) encuentra sus antecedentes en el Decreto Legislativo N.º 1023, por la que se establece

la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Ley N.º 29973 sobre las personas con discapacidad su fomento, bonificación y otros durante los procesos de selección como también el Decreto Legislativo N.º 1417 que fomenta la inclusión de personas discapacitadas para el acceso a puestos de trabajo bajo los criterios de igualdad. En su séptimo artículo establece las siguientes medidas como ajustes razonables en los procesos de selección de personal:

- Las solicitudes presentadas por personas con discapacidad son añadidas a la normativa para los procesos de selección según régimen laboral.
- Los órganos gubernamentales que lleven adelante procesos de selección de personal deben considerar que:
  - La convocatoria al proceso debe ser difundidos en formatos accesibles al público como puede ser los audios, archivos digitales como PDF o Word u otros que consideren idóneos para personas que sufran algún tipo de discapacidad.
  - Igualmente, se debe tener presente que la ficha de postulación debe ser presentada en formato accesible al postulante (PDF, Word u otros) sobre todo para personas que tienen discapacidad, en estos cuyos casos se deberá ajustar según el tipo y grado de discapacidad que sufra.
  - En dichas fichas, se deberá quitar ciertos requisitos que constituyan un esfuerzo de más para personas discapacitadas y para aquellos que se consideren obligatorios se deberá proporcionar el apoyo que corresponda.
  - Proporcionar el fácil acceso a ambientes donde se desarrollarán los procesos según las necesidades y limitaciones que tenga el postulante, buscando la mayor independencia posible.
  - El proceso busca la participación del postulante discapacitado mediante técnicas que le aseguren la mayor igualdad posible durante la evaluación y entrevistas.

- Para la entrevista personal, se debe proporcionar facilidades que permitan al postulante con discapacidad mostrar sus aptitudes y conocimientos para el cargo, pudiendo utilizar herramientas digitales u otros que permitan una mayor facilidad para su desarrollo.
- El resultado final que derive del desarrollo del proceso deberá ser publicado en formatos de fácil acceso y comprensión para personas que sufren alguna discapacidad.

#### ***2.4.24. Decreto Supremo N.º 105-2002- PCM Que institucionaliza el foro del acuerdo nacional***

Respecto del presente documento (Decreto Supremo N.º 105-2002- PCM, 2002) que busca el acuerdo y trabajo conjunto entre los niveles del gobierno con el que diversas organizaciones entre los cuales se encontraban partidos políticos, conjuntos empresariales, representación religiosa y otros, firman dicho compromiso bajo la presencia del presidente de la Organización de Estados Americanos que al día de hoy, establece 31 políticas de Estado entre los que podemos mencionar, el primer lineamiento que establece el fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho, establece claramente que, es deber del estado defender la constitución velando por los derechos fundamentales, además de ello, establece que el estado debe imponer sanciones que a quienes los vulneren. Respecto de la política 11, que establece la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, en ella se establece que, es su compromiso velar por la igualdad de oportunidades haciendo un reconocimiento que en el país se practican prácticas discriminatorias, fortaleciendo la participación de mujeres mediante la igualdad de género dando un acceso igualitario a ofertas de trabajo. Por otro lado, la política 24 que trata de un Estado transparente y eficiente, establece el compromiso de crear y sostener la idea de un Estado eficiente y moderno incrementando la

celeridad y calidad de procesos, mejorando continuamente a la administración pública garantizando los estándares de transparencia, todo ello optimizando el ingreso de personal que asegure una gran capacidad y valores. Respecto de su política 28, que responde a la plena vigencia de la constitución y derechos fundamentales, tenemos que, se adopta el compromiso de garantizar el pleno cumplimiento de los derechos fundamentales establecidos en normas tanto nacionales como internacionales, de manera que se pongan en práctica medidas que tutelen efectivamente el cumplimiento normativo y los derechos fundamentales sancionando aquellos que lo vulneren.

*Análisis respecto de procesos de selección de personal realizados en los órganos jurisdiccionales de países vecinos:* En este apartado, se realiza un análisis de las normativas relacionadas con los procesos de selección llevados a cabo en terceros países donde si bien no existe el régimen de Contratación Administrativa de Servicios como tal, si tienen las debidas reglamentaciones acerca de los procesos de selección llevados a cabo por sus entidades jurisdiccionales respecto de sus finalidades, procedimientos, etapas y modalidades.

En ese sentido, se han elegido los procesos de selección llevados a cabo en Ecuador (dado que rige principalmente la virtualidad durante una gran parte del proceso), Chile (cuya normativa es ambigua, pero que regula la postulación virtual) y Bolivia (donde sus procesos de selección se encuentran marcados por la presencialidad de sus postulantes). Así tenemos:

- *Función Judicial (Ecuador):* Respecto del caso ecuatoriano, tenemos que en su (Constitución de La República Del Ecuador, 2008) el artículo 32 establece el trabajo como un derecho que el estado debe garantizar mediante el uso de políticas nacionales, al igual que nuestra carta magna, la constitución ecuatoriana describe en su artículo 33 al trabajo como un derecho y un deber como medio de realización y base económica mediante el ejercicio de labores que libremente se haya elegido y consentido, del mismo modo en su

artículo 39 el estado fomenta la incorporación de jóvenes al mercado laboral de manera justa y digna, así mismo, su artículo 66 establece como garantías la libertad de contratación y la libertad de trabajo en sus incisos 16 y 17 respectivamente, en su artículo 176 establece que el sistema para acceder al sistema judicial es por medio de concursos de méritos buscando la paridad por sexo, del mismo modo, el artículo 181 atribuye al concejo de la judicatura la función de dirigir los procesos de selección para el personal judicial protegiendo la eficiencia y transparencia del proceso, en su artículo 227 define la administración pública como un servicio al colectivo guiados por la eficiencia, transparencia, evaluación y otros; así mismo, su artículo 325 garantiza el derecho de trabajo, en su artículo 329 establece que para el cumplimiento del derecho de trabajo de las comunidades o pueblos, el estado deberá garantizar su participación libre de discriminación guiándose por la igualdad de condiciones de igual manera que a las personas con discapacidad y a mujeres según los artículos 330 y 331 respectivamente. Sumado a ello, tenemos el (Código Orgánico de La Función Judicial, 2009) que en su artículo 36 establece como principios de los procesos de selección de personal la igualdad, la no discriminación, meritocracia y otros. Siendo la fase de la oposición dónde se realizarán las evaluaciones prácticas, teóricas y psicológicas debiendo desarrollarse con la participación de la ciudadanía y sometida su control, el proceso inicia mediante resolución del pleno del concejo sustentando la necesidad del servicio según su artículo 51, teniendo como único medio de ingreso el concurso de méritos según su artículo 52, respecto de los requisitos, el artículo 55 señala el ser ecuatoriano y contar con probidad, respecto de la convocatoria, esta deberá ser pública conteniendo los requisitos, lugares de recepción y fechas en concordancia artículos 58 y 59. Por otro lado, la resolución 081-2024 que reglamenta los concursos para la conformación de la lista elegible para la carrera judicial, establece en su artículo 36 que la postulación se dará mediante plataforma virtual, así mismo, el candidato

podrá solicitar la reconsideración también mediante plataforma hasta el tercer día de publicados los resultados contados desde el día siguiente de dicha publicación, dicha reconsideración será evaluada por un comité que resolverá según los datos contenidos en plataforma como se señala en su artículo 47. Respecto de la calificación, esta se dará según los documentos digitales cargados en plataforma como señala el artículo 50, así mismo la reconsideración de esta calificación podrá ser reevaluada mediante solicitud de la parte interesada por plataforma digital, en su artículo 59 establece la evaluación psicológica como medio de evaluación para la detección de fobias, complejos, traumas y otros siendo realizada por un equipo de psicólogos; en su artículo 61 establece que los exámenes de confianza serán realizados mediante una plataforma digital especializada; respecto de la evaluación teórica que tiene por finalidad evaluar los conocimientos de los candidatos mediante un sistema de elección múltiple realizado por medio de la plataforma virtual tal como señala el artículo 69; por otro lado, la evaluación práctica en la que se simularán determinadas situaciones se realizarán en la fecha y lugar establecidos como se señala en su artículo 75; respecto de la fase de audiencia pública según el artículo 85 constará de entrevistas de 15 minutos aproximadamente realizados en el lugar y fecha señalados permitiendo el acceso de personas que podrán presenciar pero no participar en ella. Del mismo modo, en la (Metodología Para El Examen de Confianza, 2024) establece que la declaración de conflicto de intereses debe ser presentada por escrito y debidamente firmada en las fechas programadas para que inicien sus evaluaciones de competencias y honestidad; para la verificación psicométrica los candidatos deberán presentarse de manera presencial registrando su asistencia mediante su documento de identidad. Respecto del caso ecuatoriano, podemos observar como consecuencia del análisis jurídico realizado que, los procesos de selección llevados a cabo, en una gran medida, se llevan delante de manera virtual mediante la utilización de plataformas digitales que faciliten el proceso.

- *Poder Judicial (Chile)*: Respecto del país vecino del sur, tenemos su La Constitución Política de La República de Chile (1980), que en su artículo 16 establece la libertad de trabajo definiéndola como la libre contratación y la libre elección del lugar donde desea trabajar quedando prohibida toda discriminación que no se encuentre guiado por la capacidad e idoneidad salvo aquellos casos donde se requiera la nacionalidad chilena debido a la naturaleza del cargo y como normativa rectora en los procesos de selección para la entidad jurisdiccional se tiene él (Acta N.º 105-2021, 2021), el cual deja constancia la reunión del Tribunal Pleno con la finalidad de sistematizar disposiciones sobre el régimen de selección para el personal del Poder Judicial. Es así que, en su primer artículo establece que la finalidad del acuerdo ha sido regular los procesos de selección para ayudar a la elección de los mejores candidatos bajo los principios de objetividad, igualdad, igualdad de trato, inclusión, entre otros. Así mismo, en su segundo artículo recalca que las medidas adoptadas han tenido en consideración las recomendaciones de la convención de la ONU contra la corrupción, y es en ese sentido que en una lucha contra la comisión de delitos en los procesos de selección el tribunal ha decidido suplir vacíos y reglamentar dichos procesos para que se guíen por principios claros basados en la probidad y ética. Del auto acordado, establece en su primer apartado que los principios rectores en los procesos de selección son la igualdad, meritocracia, transparencia, publicidad, probidad y otros; dichos principios regirán durante todo el proceso y en caso de que en algún proceso se aparte de ellos se deberá dejar constancia e inmediatamente tomar las decisiones que correspondan. Respecto de su segundo apartado establece que los procesos se desarrollan de manera anónima o ciega lo cual debe impedir que se conozca la identidad de los postulantes para una calificación objetiva dando un puntaje adicional para aquellos que cuenten con tiempo de antigüedad dentro del Poder Judicial, del mismo modo, establece que los postulantes deberán ser tratados de manera igualitaria incentivando una mayor inclusión mediante la

transparencia y publicidad. Respecto de su tercer apartado, establece el sistema informático de soporte que deberá brindar el apoyo necesario, cautelando siempre los principios rectores. El cuarto apartado ya nos habla de las bases que deben contener los perfiles profesionales deseados diferenciando el aspecto sustantivo en el que se contiene las funciones, el perfil, las destrezas y otros, por otro lado, el aspecto adjetivo en el que se debe explicar las fases y procedimiento a realizar y finalmente los anexos que serán presentados según la naturaleza del proceso. Respecto del quinto apartado tenemos el llamamiento mediante la publicación en todos los medios principalmente en aquellos que mejor permitan llegar a la población objetivo, conteniendo el plazo y medio de recepción de postulaciones. En su sexto apartado se establece la fase de oposición en el cual las personas interesadas presentan su solicitud de participación con los demás requisitos solicitados según el cargo al que postulan mediante sistema que deberá resguardar el anonimato siendo el Rol Único Tributario (RUT) el único medio de identificación. En su séptimo apartado reglamenta los anexos tales como las declaraciones juradas, certificados, currículos y otros. En el octavo apartado se inicia la evaluación de admisión, por lo que en igualdad de condiciones serán apartados aquellos postulantes que no cumplan los requisitos pudiendo esta decisión ser objeto de reposición. En el noveno apartado se expone el desarrollo del proceso en el que el procesamiento de datos primarios permite tener una idea del perfil profesional de los postulantes los que posteriormente serán sometidos a un conjunto de evaluaciones cognitivas, de destreza y de habilidades, así mismo se evaluarán los conocimientos por las capacitaciones internas o dictadas por la Academia Judicial (Cursos, Diplomados y otros). En el décimo apartado establece que aquel postulante que no participe en dichas evaluaciones será apartado del proceso. En el apartado undécimo se establece la evaluación sobre atributos según los patrones establecidos en las bases y perfil deseado. Respecto del apartado duodécimo, se establece que los resultados obtenidos por los exámenes cuentan

con una vigencia de 3 años para cargos similares. Respecto de la ponderación, el apartado decimotercero le atribuye la característica del dotar de un panorama global sobre las capacidades y destrezas de los postulantes. Para la puntuación final, el apartado decimocuarto lo describe como una nota según los puntajes de evaluación que permite determinar qué postulantes superaron las líneas de corte en las evaluaciones hasta la entrevista. En el apartado decimoquinto tenemos la preselección con un informe que contenga la identificación mediante RUT de postulantes con las notas obtenidas conformando dos escalafones, el primario con postulantes que cumplen los requisitos y el secundario que son postulantes que, además, de haber cumplido con los requisitos consiguieron los mejores puntajes; con ello se remitirán de forma anónima dichas listas en número no menor a 9 ni mayor a 15 para la elaboración de ternas. Así mismo, se establece la potestad de los postulantes a reclamar los resultados según el apartado decimosexto. Respecto a la etapa de entrevistas, el apartado decimoséptimo lo define como la fase para oír a los candidatos, sobre todo para aquellos del escalafón primario integrado con un equipo con una puntuación que no podrá exceder el 10% con un tiempo de 10 minutos. Respecto a la decisión del concurso, el apartado decimonoveno establece que la autoridad competente será la encargada de realizarlo, poniendo los resultados a disposición de los interesados. Por otro lado, dicha decisión en los plazos y bajo las modalidades correspondientes puede ser impugnado por el superior jerárquico del encargado. Respecto del apartado vigésimo primero establece que el examen de conocimientos es obligatorio para cargos del escalafón secundario. Finalmente, el apartado vigesimotercero establece que el acuerdo antes expuesto cobrara vigencia desde el primero de agosto del 2021. Por el análisis realizado se encuentra que la modalidad establecida tiene cierto parecido a la del Perú, si bien reglamenta el proceso, no establece de manera marcada una modalidad de

selección que guie a todas, siendo al igual que en el caso peruano la etapa de postulación la única que se desarrolla de manera virtual mediante plataforma.

- *Órgano Judicial (Bolivia)*: Respecto del caso boliviano, encontramos en su Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009), su artículo 9 inciso 5 la cual establece que es función esencial del estado garantizar el acceso de las personas al trabajo, respecto a su Sección III, en su artículo 46 establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno con higiene, salud y libre de discriminación entre otros. De manera más específica, encontramos el Reglamento Específico Del Proceso de Selección de Secretarios, Auxiliares, Oficiales de Diligencia y Notificadores de Juzgados Ordinarios y Agroambientales (n.d.) cuyo artículo 1 le confiere el reglamentar los procesos de selección por concurso de méritos, en su artículo 4 establece la publicidad del concurso, su artículo 5 refiere a la transparencia durante el proceso, el artículo 6 refiere a la preclusión de etapas, siendo en su artículo 12 donde establece las etapas de convocatoria, postulación, evaluación competencial, examen de requisitos, ponderación de méritos y elección contando con comisiones de elaboración y calificación de exámenes cuyas funciones guardan estricta correspondencia con su denominación los cuales se pueden encontrar en los artículos 15,16,17 y 18. El inicio del proceso, según el artículo 24, se da cuando la sala plena autoriza la realización de una convocatoria, debiendo contener según el artículo 25 las plazas, el plazo, forma de postulación, requisitos y método de calificación. La convocatoria, según el artículo 26 ha de ser publicada en medios nacionales y locales, respecto a la presentación, su artículo 29 establece que los postulantes deberán presentar los documentos en un sobre cerrado. Por otro lado, establece como requisitos la nacionalidad boliviana, cumplir el servicio militar para varones, no tener militancia política y otros, en su artículo 31 establece los anexos que deberán ser presentados en copia y original, estableciendo la presencialidad como determinante del proceso. Del mismo modo, en su artículo 32 señala que las

evaluaciones de competencias se darán en las sedes del consejo de la magistratura siendo notificadas 72 horas antes de desarrollarse, así mismo luego de su elaboración, impresión según temas y número de preguntas establecidos que se encuentran reguladas por los artículos 33 y 34; el artículo 36 establece que los exámenes serán entregados a los candidatos en sobrecerrado que al culminar el desarrollo de la evaluación deberán ser devueltos. Respecto a los artículos 37 y 38 se regula tanto la calificación como la publicación de los resultados. La impugnación establecida en el artículo 39 del mismo modo establece que debe realizarse de manera presencial debiendo ser presentada por escrito dentro de las 2 horas de publicados los ponderados, del mismo modo en su artículo 43 también señala que los candidatos declarados no aptos o inhabilitados pueden impugnar mediante la presentación del escrito en 01 día hábil. Respecto del análisis jurídico en el caso boliviano, podemos observar que establece la presencialidad como un factor determinante para poder participar en sus procesos de selección de personal, tanto desde la etapa de postulación como también para las evaluaciones posteriores.

## Capítulo 3: Diseño Metodológico

### 3.1. Tipo y nivel de investigación

Para el diseño metodológico tenemos que, respecto al tipo de investigación, el presente trabajo tiene un carácter comparativo, descriptivo y propositivo. Tiene un carácter comparativo dado que se buscó contrastar los resultados obtenidos con la utilización de uno u otro modelo en los periodos fijados; analítico ya que buscó analizar los datos obtenidos, es descriptivo porque buscó explicar los fenómenos y problemas planteados, y propositivo porque la principal finalidad es la búsqueda y planteamiento de soluciones y mejoras para superar las deficiencias encontradas en la presente investigación.

Así mismo, se ha optado por este tipo de investigación, debido a que sus principales características coinciden con el logro de objetivos planteados, entre ellos podemos encontrar:

- Que los datos deben ser confiables y precisos, el presente trabajo se ha desarrollado con datos obtenidos directamente de la entidad convocante, siendo en consecuencia los más confiables y precisos que se pueda esperar.
- Que la importancia radica en los fenómenos observables y verificables como se ha podido demostrar en el presente trabajo.
- Que uno de los instrumentos de recolección de datos es el estudio de casos como se realizó para el desarrollo de la presente investigación.
- Que no se tiene control sobre la problemática planteada, nosotros solo podemos estudiar el fenómeno mediante la recolección de datos.
- Que los datos presentados y obtenidos sean debidamente acompañados y respaldados por un correcto marco teórico.

Por otro lado, respecto de la investigación comparativa como es de suponer, el trabajo se ha basado en la comparación de procesos y resultados, se han evaluado las similitudes, diferencias y resultados de las mismas mediante el planteamiento de objetivos claros y precisos que permitan observar el problema y proponer soluciones, así mismo se han obtenido los datos según los contextos correspondientes, es decir, el tiempo, el lugar y otros factores buscando así eliminar o reducir al máximo posible distorsiones sobre los resultados, Con respecto a la evaluación y procesamiento de datos, se realizó el análisis documental y estadístico que permitió observar las diferencias con las que se pudo elaborar las conclusiones y recomendaciones, las cuales podrían ser generalizadas a otras realidades que cuenten con el mismo problema después de las debidas investigaciones. Por todo lo antes expuesto, es indispensable el uso de esta técnica para evaluar los resultados obtenidos y su respectivo contraste.

Y, finalmente, el uso de la metodología propositiva, dado que la finalidad del trabajo ha sido, proponer soluciones para superar las deficiencias encontradas y más aún cuando se comparará dos modelos que desde su esencia son distintos uno del otro.

Respecto a la población y muestra, esta se encuentra determinada por las diversas normativas vigentes relacionadas con el tema de investigación, los procesos de selección de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios llevados a cabo por parte del Poder Judicial en las Cortes Superiores de Justicia de Arequipa, Cusco, Huánuco, Junín, Puno y Tacna en los periodos 2017 y 2023 identificando como:

Criterios de inclusión: Bases de datos respecto normas vigentes y convocatorias realizadas en las Cortes Superiores de Justicia materia de investigación.

Criterio de exclusión: Respecto a ello, se incluirá diversos análisis de datos respecto de la normativa y de los procesos de selección de personal llevados a cabo por las Cortes Superiores en los periodos fijados.

Así tenemos que, para el análisis de datos respecto de las convocatorias realizadas, se evaluaron los siguientes procesos de selección:

En la Corte Superior de Justicia de Arequipa:

- Proceso N.º 003-2017-UE-AREQUIPA a la vacante con código 00417
- Proceso N.º 003-2023-AREQUIPA a la vacante con código 02553

En la Corte Superior de Justicia de Cusco:

- Proceso N.º 008-2017-UE-CUSCO a la vacante con código 3288
- Proceso N.º 046-2023-UE-CUSCO a la vacante con código 01463

En la Corte Superior de Justicia de Huánuco:

- Proceso N.º 004-2017-UE-HUÁNUCO a la vacante con código 01463
- Proceso N.º 015-2023-UE-HUÁNUCO a la vacante con código 01463\_1

En la Corte Superior de Justicia de Junín:

- Proceso N.º 001-2017-UE-JUNIN a la vacante con código 01395
- Proceso N.º 004-2023-UE-JUNIN a la vacante con código 01130\_1

En la Corte Superior de Justicia de Tacna:

- Proceso N.º 013-2017-UE-TACNA a la vacante con código 01128
- Proceso N.º 005-2023-UE-TACNA a la vacante con código 01128

Así mismo, para el desarrollo del Objetivo Específico 2 se evaluó:

En la Corte Superior de Justicia de Puno:

- Proceso CAS N.º 013-2023-UE-PUNO

- Proceso CAS N.º 015-2023-UE-PUNO
- Proceso CAS N.º 016-2023-UE-PUNO
- Proceso CAS N.º 017-2023-UE-PUNO
- Proceso CAS N.º 018-2023-UE-PUNO

### **3.2. Técnicas de recojo de la información**

Si bien, en el proyecto de investigación se planteó la solicitud de acceso a la información pública como fuente de recolección de datos, al momento de ejecutar el presente trabajo de investigación, dimos con la grata sorpresa que dicha información ya se encuentra publicada en la plataforma utilizada por parte de Poder Judicial para llevar a cabo los procesos de selección de personal (PSEP), es así que no hizo falta la aplicación de dichos documentos sino más bien un recojo directo de información pública proporcionada por la entidad evitando de esta manera ciertos sesgos o distorsiones que hubieran podido afectar la confiabilidad de los resultados de la presente investigación.

### **3.3 Técnicas de análisis de datos**

Para el trabajo de investigación se realizó un análisis documental y de datos mediante el uso de tabla para el recojo de información y su procesamiento, además del uso de gráficos que permitan visualizar los resultados obtenidos; así mismo, se usó de manera intensiva programas como Excel en el que se ingresaron los datos para poder sistematizarlos y examinarlos y así obtener una visión clara de las diferencias y ventajas o desventajas encontradas, en cuanto a las referencias fueron debidamente citadas y parafraseadas respetando en todo momento los derechos de autores respecto de sus trabajos sin perder en ningún momento la originalidad del presente trabajo de investigación, finalmente, como la

información será extraída de las bases de datos publicados por la misma entidad respecto a sus procesos de selección, no se requirió de consentimiento.

Respecto a la categoría de investigación, el presente trabajo tiene un enfoque cualitativo dado que busca principalmente examinar la cultura aplicada respecto a los procesos de selección llevados a cabo, evaluando los resultados obtenidos según las modalidades utilizadas en los diferentes periodos, además de ello, la investigación busca tener un carácter flexible y dinámico, así mismo tiene como carácter principal la descripción del problema observado y las experiencias obtenidas según los resultados obtenidos durante cada proceso con su respectiva interpretación.

Es importante describir que se ha optado por un enfoque cualitativo debido a que varios de sus enfoques coinciden y ayudan a obtener los resultados y objetivos planteados en el presente trabajo de investigación, así tenemos que:

- Por su enfoque de teoría fundamentada, se obtuvieron datos suficientes y necesarios sobre la problemática observada, con lo que se pudo desarrollar hipótesis bajo un proceso inductivo.
- El enfoque etnográfico permitió entender de manera social los efectos de la problemática planteada para los postulantes a los procesos y que es algo observable en la población económicamente activa que se encuentra en la búsqueda de empleos.
- Por su enfoque de investigación acción, la metodología cualitativa busca que la teoría y la práctica encuentren una vinculación firme que permita conseguir mejoras para la sociedad, el cual es uno de los fines de la presente investigación, se planteó un trabajo teórico y práctico que favorezca no solo a los postulantes y entidades, sino también a la población en general dado que son, finalmente, los que reciben los servicios prestados por los primeros.

- Por su enfoque de investigación fenomenológica, la investigación cualitativa, ofrece la posibilidad de estudiar un fenómeno que partir de las expresiones o descripciones y según las experiencias que se han podido obtener por los sujetos de interés, esto ha permitido iniciar una investigación sobre la base de la experiencia vivida y la descripción de autores que han estudiado anteriormente dicho problema o situaciones similares, siendo respaldados con los resultados obtenidos por ellos y por los del presente trabajo.
- El enfoque de investigación narrativa permite examinar los aportes y escritos de otros autores o investigadores respecto al tema de interés y de esta manera poder comprender su experiencia y resultados.

Es por todo lo antes descrito que se ha optado por un diseño cualitativo, se ha explicado punto por punto las ventajas que este modelo ofrece para el desarrollo del presente trabajo de investigación y la importancia que ha tenido durante el proceso.

### **3.4. Limitaciones del estudio**

Si bien, el presente trabajo de investigación estudió las incidencias y resultados obtenidos por la aplicación de procesos de selección virtual en diversas Cortes Superiores de Justicia; es importante recalcar que al ser esta una investigación cualitativa, no se pretende asegurar que los resultados obtenidos sean extrapolables a otras entidades a nivel nacional, para ello serían necesarios nuevos estudios para los cuales el presente trabajo puede servir como referencia partiendo de la concepción de que las plataformas virtuales utilizadas son de uso público y se encuentran a libre disposición al día de hoy. Así mismo, al tratarse de un tema de investigación que no ha sido abordado desde la perspectiva planteada en el presente trabajo, se cuenta con la limitante de no haber contado con referencias específicas suficientes para el desarrollo del presente trabajo de investigación pudiendo afectar sus resultados y conclusiones,

aunque cabe resaltar que se han adoptado las medidas necesarias para dotarlo de un carácter objetivo y preciso en todo momento.

## Capítulo 4: Resultados y Discusión

En el presente capítulo, se va a proceder con desarrollar los objetivos planteados mediante el procesamiento de datos recolectados con el fin de obtener resultados necesarios para luego de ello realizar las discusiones, conclusiones y recomendaciones correspondientes.

### 4.1. Resultados del Objetivo General

**Demostrar si existe una vulneración al derecho a la igualdad en los procesos de selección presencial llevados a cabo por las Cortes Superiores de Justicia de Arequipa, Cusco, Huánuco, Junín, Puno y Tacna en los periodos 2017 Y 2023.**

Para el correcto desarrollo del presente objetivo, se analizaron y compararon los datos obtenidos en los periodos y modalidades de estudio, así tenemos los siguientes criterios de evaluación.

*Determinar la cantidad de postulantes aptos presentados a procesos de selección de personal presencial y virtual en las Cortes Superiores de Justicia materia de estudio, así tenemos:*

**a) En la Corte Superior de Justicia de Arequipa tenemos los procesos CAS:**

- Proceso N.º 003-2017-UE-AREQUIPA a la vacante con código 00417

En el puesto denominado “Apoyo Administrativo en Labores Jurisdiccionales” llevado a cabo de manera presencial, se tiene el siguiente resultado:

**Tabla 1**

*Postulantes aptos proceso N.º 003-2017-UE-AREQUIPA*

Postulantes Aptos	24
-------------------	----

*Nota.* Elaboración propia a partir de datos del PSEP

- Proceso N.º 003-2023-AREQUIPA A la vacante con código 02553

En el puesto denominado “Asistente Judicial” llevado a cabo de manera virtual, se tiene el siguiente resultado:

**Tabla 2**

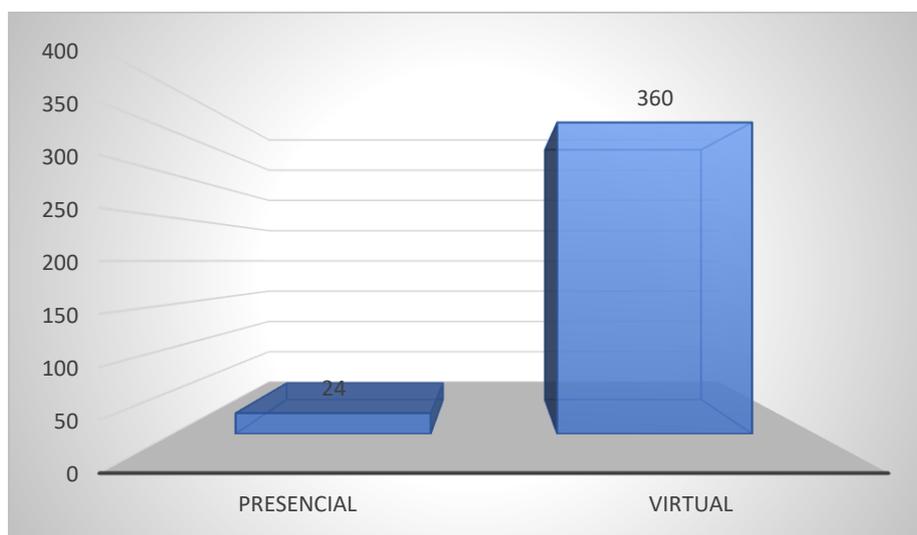
*Postulantes aptos proceso N.º 003-2023-UE-AREQUIPA*

<b>Postulantes Aptos</b>	<b>360</b>
--------------------------	------------

*Nota.:* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

**Figura 1**

*Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Arequipa*



*Nota.* Elaboración Propia

### ***Interpretación***

Del procesamiento de datos expuestos en las Tablas 1 y 2 se identifican las diferencias encontradas pudiendo visualizar dicho contraste de los datos obtenidos en la figura 1, porcentualmente hablando, los postulantes aptos presentados bajo la modalidad presencial corresponden apenas al 6.67 % de los postulantes aptos presentados bajo la modalidad virtual.

**b) En la Corte Superior de Justicia de Cusco tenemos los procesos CAS:**

- Proceso N.º 008-2017-UE-CUSCO a la vacante con código 3288

Respecto a este proceso, en el puesto denominado “Asistente Jurisdiccional Itinerante” llevado a cabo de manera presencial, se tiene el siguiente resultado:

**Tabla 3**

*Postulantes aptos proceso N.º 008-2017-UE-CUSCO*

Postulantes Aptos	12
-------------------	----

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

- Proceso N.º 046-2023-UE-CUSCO A la vacante con código 01463

Respecto a este proceso, en el puesto denominado “Asistente Judicial” llevado a cabo de manera virtual, se tiene el siguiente resultado:

**Tabla 4**

*Postulantes aptos proceso N.º 046-2023-UE-CUSCO*

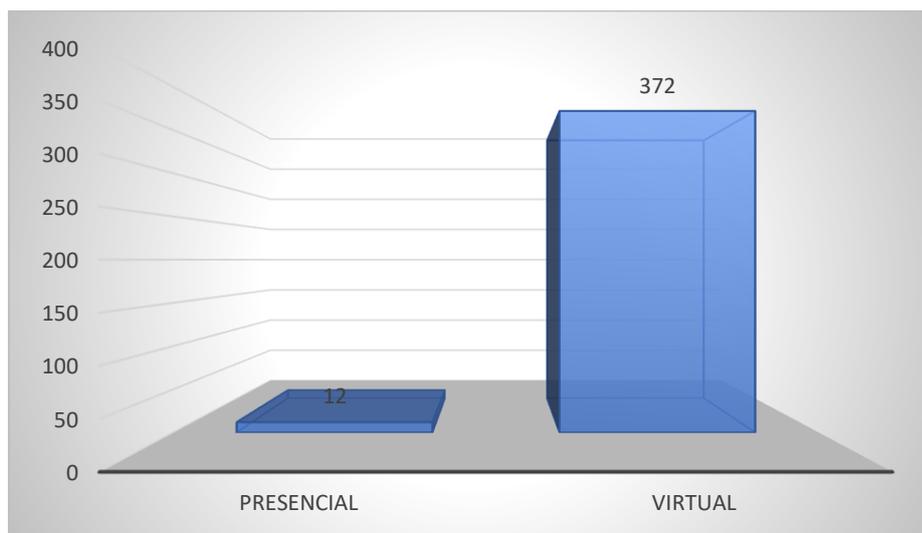
<b>Postulantes Aptos</b>	<b>372</b>
--------------------------	------------

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

**Gráfico 1:**

**Figura 2**

*Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Cusco*



*Nota.* Elaboración Propia

### ***Interpretación***

Respecto a este punto, tenemos que según las Tablas 3 y 4 y la figura 2, el contraste resulta bastante notorio, porcentualmente el proceso de selección llevado a cabo en el periodo 2017 que corresponde a la modalidad presencial obtuvo un 3.23 % de postulantes aptos presentados respecto a los postulantes aptos presentados en el periodo 2023 que corresponde a la modalidad virtual.

### **c) En la Corte Superior de Justicia de Huánuco tenemos los procesos CAS:**

- Proceso N.º 004-2017-UE-HUANUCO a la vacante con código 01463

Respecto a este proceso, en el puesto denominado “Asistente Judicial” llevado a cabo de manera presencial tenemos los siguientes resultados:

#### **Tabla 5**

*Postulantes aptos proceso N.º 004-2017-UE-HUANUCO*

Postulantes Aptos	9
-------------------	---

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

- Proceso N.º 015-2023-UE-HUANUCO A la vacante con código 01463\_1

Respecto a este proceso, en el puesto denominado “Asistente Judicial” llevado a cabo de manera virtual tenemos los siguientes resultados:

**Tabla 6**

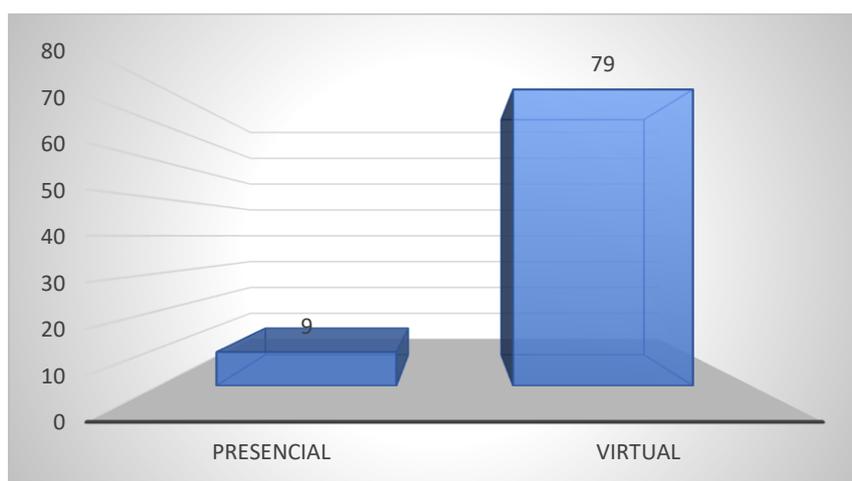
*Postulantes aptos proceso N.º 015-2023-UE-HUANUCO*

Postulantes Aptos	79
-------------------	----

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

**Figura 3**

*Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Huánuco*



*Nota* Elaboración Propia

### *Interpretación*

Respecto a este punto, los datos obtenidos quedan expresados en las Tablas 5 y 6 representadas visualmente en la figura 3 donde se puede observar que los postulantes aptos presentados en el proceso de selección llevado a cabo en el periodo 2017 corresponde al 11.39 % de los postulantes aptos presentados en el periodo 2023.

**d) En la Corte Superior de Justicia de Junín tenemos los procesos CAS:**

- Proceso N.º 001-2017-UE-JUNIN A la vacante con código 01395

Respecto a este proceso, en el puesto denominado “Asistente Jurisdiccional de Sala” llevado a cabo de manera presencial tenemos los siguientes resultados:

**Tabla 7**

*Postulantes aptos proceso N.º 001-2017-UE-JUNIN*

Postulantes Aptos	17
-------------------	----

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

- Proceso N.º 004-2023-UE-JUNIN A la vacante con código 01130\_1

Respecto a este proceso, en el puesto denominado “Asistente Jurisdiccional de Juzgado” llevado a cabo de manera virtual tenemos:

**Tabla 8**

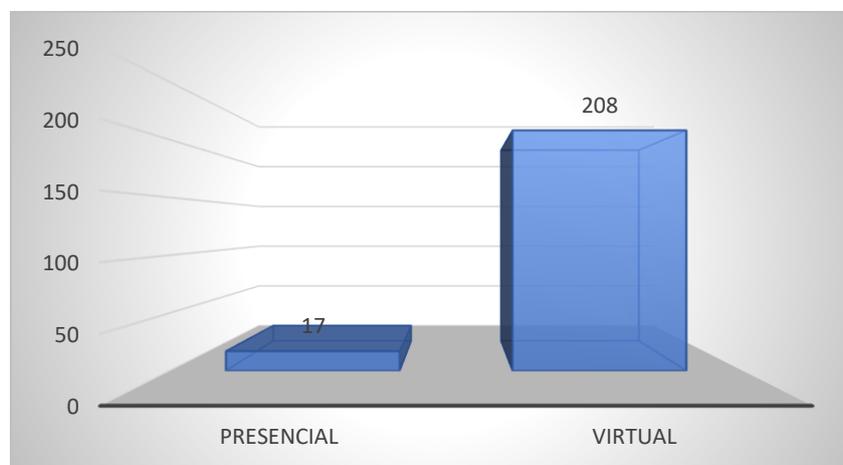
*Postulantes aptos proceso N.º 004-2023-UE-JUNIN*

<b>Postulantes Aptos</b>	<b>208</b>
--------------------------	------------

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

**Figura 4**

*Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Junín*



*Nota* Elaboración Propia.

### *Interpretación*

De los datos obtenidos expresados en las Tablas 7 y 8 debidamente representados en la figura 4 podemos observar que, el porcentaje obtenido por parte del proceso de selección llevado a cabo bajo la modalidad presencial corresponden al 8.17 % de los postulantes aptos presentados bajo la modalidad virtual.

#### **e) En la Corte Superior de Justicia de Tacna tenemos los procesos CAS:**

- Proceso N.º 013-2017-UE-TACNA a la vacante con código 01128

Respecto a este proceso, en el puesto denominado “Especialista Judicial de Juzgado” llevado a cabo de manera presencial tenemos los siguientes resultados:

**Tabla 9**

*Postulantes aptos proceso N.º 013-2017-UE-TACNA*

Postulantes Aptos	2
-------------------	---

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

- Proceso N.º 005-2023-UE-TACNA a la vacante con código 01128

Respecto a este proceso, en el puesto denominado “Especialista Judicial de Juzgado” llevado a cabo de manera virtual tenemos:

**Tabla 10**

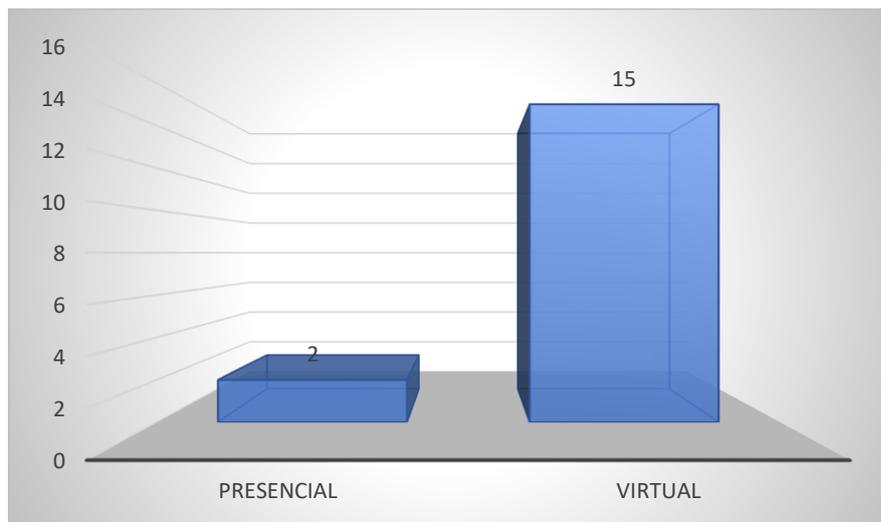
*Postulantes aptos proceso N.º 005-2023-UE-TACNA*

<b>Postulantes Aptos</b>	<b>15</b>
--------------------------	-----------

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

### **Figura 5**

*Comparativa postulantes aptos presentados Corte Superior de Tacna*



*Nota* Elaboración Propia

### *Interpretación*

De los datos expresados en las Tablas 9 y 10 y graficadas en la figura 5, tenemos que los postulantes aptos presentados en el periodo 2017 corresponden al 13.33 % de los postulantes aptos presentados en el periodo 2023.

Entonces, tenemos que, con el análisis y procesamiento de datos realizado, los postulantes aptos presentados bajo la modalidad de selección de personal presencial en promedio apenas corresponden al 8.55 % de los postulantes aptos presentados bajo la modalidad virtual evidenciando de esta manera que la presencialidad limita de manera evidente la participación de aspirantes a los procesos de selección llevados a cabo vulnerando el derecho a la igualdad.

*f) Determinar la cantidad de postulantes aptos obligados a desertar a procesos de selección de personal debido a la imposición de la presencialidad como factor condicionante a mitad de un proceso.*

Así tenemos los siguientes procesos:

- Proceso CAS N.º 013-2023-UE-PUNO

Respecto al proceso de referencia tenemos que en las bases se establece que “La evaluación técnica, se realizará de manera virtual (salvo acuerdo distinto por parte de la Comisión CAS, que será comunicada a los postulantes de manera oportuna), a través de ordenador, computadora o laptop que cuente con cámara web activa y prendida, así como micrófono activo.” Sin embargo, a pocas horas de llevarse a cabo la evaluación técnica, emiten un comunicado anunciando lo siguiente “Esta evaluación se llevará a cabo el día JUEVES 21 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO EN CURSO EN EL COLISEO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN UNIDAD ESCOLAR “SAN CARLOS” – PUNO, ingreso por el Jr. Carabaya (...)”. Con ello se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 11**

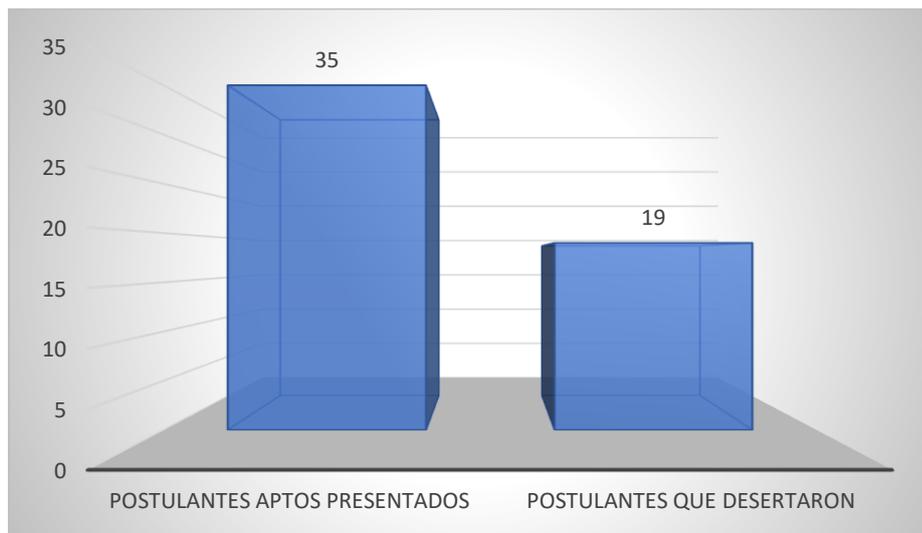
*Postulantes que desertaron proceso N.º 013-2023-UE-PUNO*

Postulantes Aptos	35
Postulantes que no se presentaron	19

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

**Figura 6**

*Comparativa de postulantes que desertaron proceso N.º 013-2023-UE-PUNO*



*Nota* Elaboración Propia

### *Interpretación*

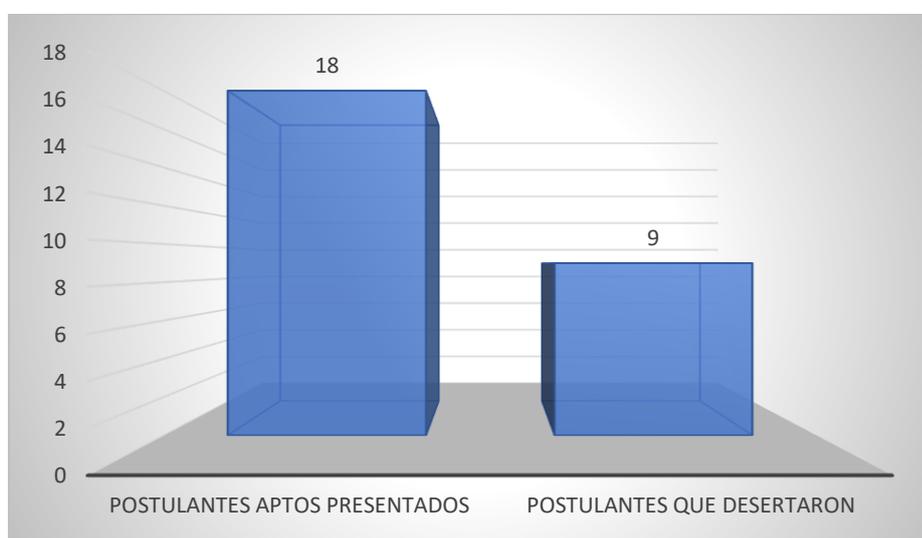
De la Tabla 11 y figura 6, tenemos que, debido a los cambios realizados y a la manera de hacerlo, el porcentaje de deserción de postulantes aptos alcanzó el 54.29 %, perdiendo de esta manera a más de la mitad de postulantes a la plaza convocada.

- Proceso CAS N.º 015-2023-UE-PUNO

En este segundo caso planteado, al igual que el primero las bases del proceso establecen lo siguiente “La evaluación técnica, se realizará de manera virtual (salvo acuerdo distinto por parte de la Comisión CAS, que será comunicada a los postulantes de manera oportuna), a través de ordenador, computadora o laptop que cuente con cámara web activa y prendida, así como micrófono activo.” Sin embargo, a pocas horas de llevarse a cabo la evaluación técnica, emiten un comunicado anunciando lo siguiente “Esta evaluación se llevará a cabo el JUEVES 21 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO EN CURSO EN EL COLISEO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN UNIDAD ESCOLAR “SAN CARLOS” – PUNO, ingreso por el Jr. Carabaya (...)”. Con ello se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 12***Postulantes que desertaron proceso N.º 015-2023-UE-PUNO*

Postulantes Aptos	18
Postulantes que no se presentaron	9

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP**Figura 7***Comparativas postulantes que desertaron proceso N.º 015-2023-UE-PUNO**Nota* Elaboración Propia***Interpretación***

De la Tabla 12 y su respectiva figura 7, tenemos que, después de un análisis porcentual simple, el proceso de selección en mención ha perdido exactamente la mitad de sus postulantes aptos por los cambios realizados.

- Proceso CAS N.º 016-2023-UE-PUNO

Continuando con el análisis de casos, tenemos el proceso en mención, en cuyas bases se lee que “La evaluación técnica, se realizará de manera virtual (salvo acuerdo distinto por

parte de la Comisión CAS, que será comunicada a los postulantes de manera oportuna), a través de ordenador, computadora o laptop que cuente con cámara web activa y prendida, así como micrófono activo.” Sin embargo, a pocas horas de llevarse a cabo la evaluación técnica, emiten un comunicado anunciando lo siguiente “Esta evaluación se llevará a cabo el JUEVES 21 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO EN CURSO EN EL COLISEO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN UNIDAD ESCOLAR “SAN CARLOS” – PUNO, ingreso por el Jr. Carabaya (...)”. Con ello se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 13**

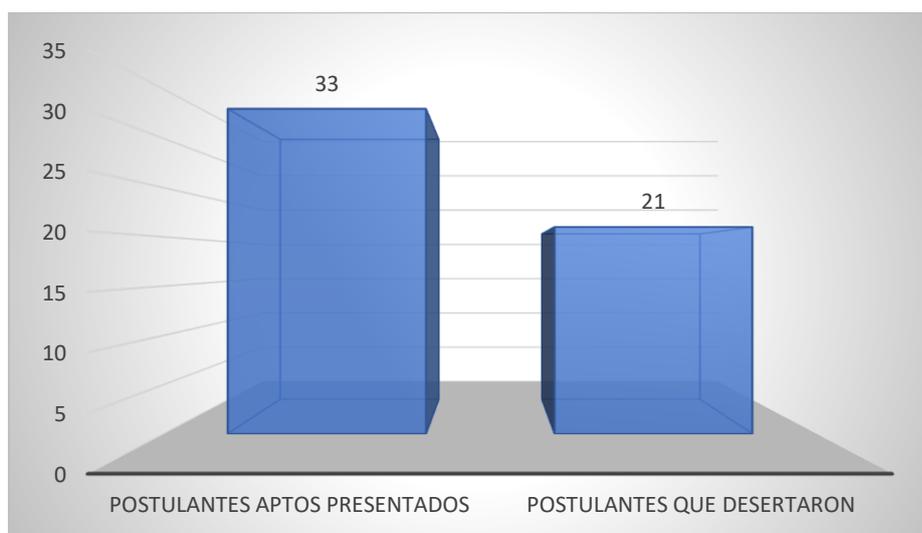
*Postulantes que desertaron proceso N.º 016-2023-UE-PUNO*

Postulantes Aptos	33
Postulantes que no se presentaron	21

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

**Figura 8**

*Comparativas postulantes que desertaron proceso N.º 016-2023-UE-PUNO*



*Nota* Elaboración Propia

### *Interpretación*

Respecto a la Tabla 13 expresada en la figura 8 los resultados obtenidos arrojan que el nivel de deserción de postulantes al proceso ha alcanzado el 63.64 % de postulantes aptos presentados.

- Proceso CAS N.º 017-2023-UE-PUNO

A continuación, presentamos el caso de referencia en cuyas bases se observa que “La evaluación técnica, se realizará de manera virtual (salvo acuerdo distinto por parte de la Comisión CAS, que será comunicada a los postulantes de manera oportuna), a través de ordenador, computadora o laptop que cuente con cámara web activa y prendida, así como micrófono activo.” Sin embargo, a pocas horas de llevarse a cabo la evaluación técnica, emiten un comunicado anunciando lo siguiente “Esta evaluación se llevará a cabo el JUEVES 21 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO EN CURSO EN EL COLISEO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN UNIDAD ESCOLAR “SAN CARLOS” – PUNO, ingreso por el Jr. Carabaya (...)”. Con ello se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 14**

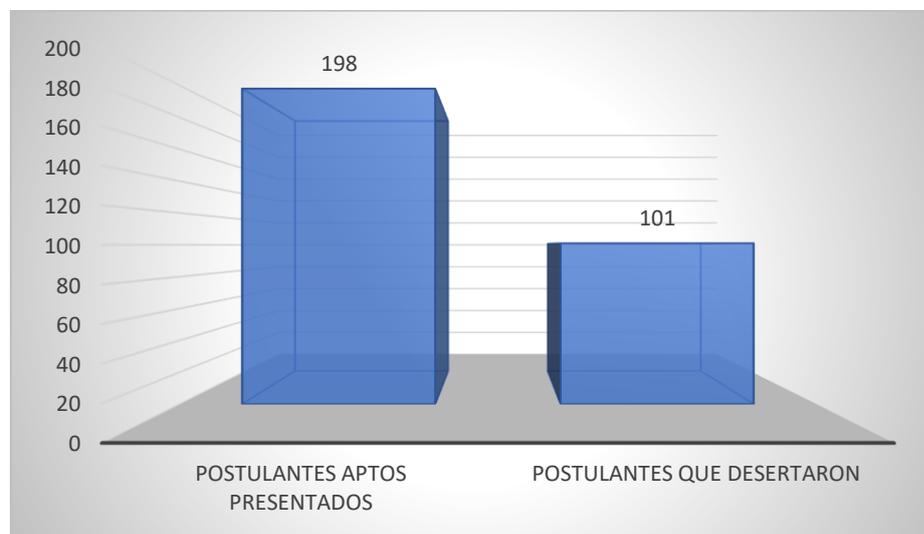
*Postulantes que desertaron proceso N.º 017-2023-UE-PUNO*

Postulantes Aptos	198
Postulantes que no se presentaron	101

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

**Figura 9**

*Comparativa postulantes que desertaron proceso N.º 017-2023-UE-PUNO*



*Nota* Elaboración Propia

### *Interpretación*

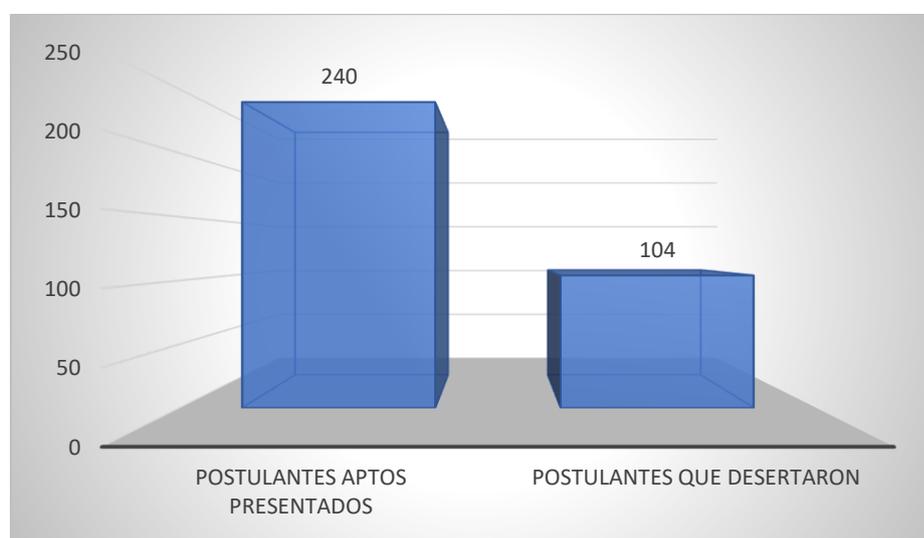
Después del análisis realizado se tiene que, la Tabla 14 y la figura 9 permite observar que el nivel de deserción de postulantes aptos presentados llegó al 51 %.

- Proceso CAS N.º 018-2023-UE-PUNO

Por último, en el presente caso, se observa en sus bases lo siguiente “La evaluación técnica, se realizará de manera virtual (salvo acuerdo distinto por parte de la Comisión CAS, que será comunicada a los postulantes de manera oportuna), a través de ordenador, computadora o laptop que cuente con cámara web activa y prendida, así como micrófono activo.” Sin embargo, a pocas horas de llevarse a cabo la evaluación técnica, emiten un comunicado anunciando lo siguiente “Esta evaluación se llevará a cabo el JUEVES 21 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO EN CURSO EN EL COLISEO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN UNIDAD ESCOLAR “SAN CARLOS” – PUNO, ingreso por el Jr. Carabaya (...)”. Con ello se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 15***Postulantes que desertaron proceso N.º 018-2023-UE-PUNO*

Postulantes Aptos	240
Postulantes que no se presentaron	104

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP**Figura 10***Comparativa postulantes que desertaron proceso N.º 018-2023-UE-PUNO**Nota* Elaboración Propia*Interpretación*

Terminado el procesamiento de datos, la Tabla 15 y figura 10 ha permitido observar que, se ha obtenido que los postulantes aptos que han desertado corresponden al 43.33 %.

De los datos procesados, se ha obtenido como resultado general que en promedio el 52.45 % de postulantes aptos presentados al proceso de selección convocado, terminaron desertando debido a los cambios anunciados y a la manera en que estos se realizaron, es decir,

se perdieron más de la mitad de prospectos calificados como aptos curricularmente para desempeñar el cargo, esto resulta ser una clara referencia a lo discriminatorio y violatorio de derechos que puede llegar a representar la exigencia de la presencialidad en los procesos de selección por Contrato Administrativo de Servicios.

*g) Estudiar si existen diferencias entre los fines públicos que se buscan conseguir en un proceso de selección bajo modalidad virtual en comparación con la presencial*

Para ello, se procederá realizarán cuadros comparativos de los procesos de selección llevados a cabo en los periodos 2017 y 2023 o bajo la modalidad presencial o virtual respectivamente, para que de esta manera podamos observar si existen diferencias respecto a las finalidades buscadas por parte de la entidad convocante.

Así tenemos:

En la Corte Superior de Justicia de Arequipa:

- Proceso N.º 003-2017-UE-AREQUIPA
- Proceso N.º 003-2023-AREQUIPA

### **Tabla 16**

*Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior de Arequipa*

<b>PROCESO CAS N.º 003-2017-UE-AREQUIPA</b>	<b>PROCESO CAS N.º 003-2023-UE-AREQUIPA</b>
<i>Objeto de la Convocatoria:</i>	<i>Objeto de la Convocatoria:</i>
En la revisión de las bases, podemos observar que en la finalidad del proceso reconocen	Respecto a este caso, en las bases del proceso podemos encontrar lo siguiente: “La Corte Superior de

---

como objeto: “*La Corte Superior Justicia de Arequipa pone en de Justicia de Arequipa pone en conocimiento el Concurso conocimiento el proceso de Público de Méritos que se llevará selección que se llevará a cabo a cabo para cubrir (...) para cubrir (...) presupuestos posiciones CAS: (...)”*

*CAS correspondientes a este Distrito Judicial, conforme se detalla a continuación:”*

---

**Nota.** Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

### *Interpretación*

Si observamos la Tabla 16, podemos descubrir que las finalidades buscadas en ambos procesos son iguales, las cuales son, cubrir las vacantes a las plazas CAS según necesidades de la entidad en las áreas requeridas, no habiendo ninguna diferencia por la modalidad presencial o virtual.

En la Corte Superior de Justicia de Cusco:

- Proceso N.º 008-2017-UE-CUSCO
- Proceso N.º 046-2023-UE-CUSCO

### **Tabla 17**

*Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior de Cusco*

<b>PROCESO CAS N.º 008-2017-UE-CUSCO</b>	<b>PROCESO CAS N.º 046-2023-UE-CUSCO</b>
<i>Objeto de la Convocatoria:</i>	<i>Objeto de la Convocatoria:</i>

---

En la revisión de las bases, Respecto a este caso, en las bases podemos observar que en la del proceso podemos encontrar lo finalidad del proceso reconocen siguiente: “El Comité de como objeto: “La Corte superior Selección de Personal de la Corte de Justicia de Cusco, pone en Superior de Justicia de Cusco conocimiento el proceso de pone en conocimiento el proceso selección que se llevará a cabo de selección que se llevará a cabo para cubrir (...) presupuestos para cubrir (...) posiciones CAS, CAS, correspondiente a esta conforme se detalla a Unidad Ejecutora Corte Superior continuación: (...)” de Justicia de Cusco, que se detallan a continuación: (...)”

---

**Nota.** Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

### *Interpretación*

Respecto a este segundo punto, después de la revisión documental expresada en la Tabla 17, podemos observar que, tampoco se encuentran diferencias por las modalidades llevadas a cabo en el proceso, siendo únicamente el objeto el cubrir plazas CAS ofertadas por parte del Poder Judicial.

En la Corte Superior de Justicia de Huánuco:

- Proceso N.º 004-2017-UE-HUANUCO
- Proceso N.º 015-2023-UE-HUANUCO

**Tabla 18**

*Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior de Huánuco*

<b>PROCESO CAS N.º 004-2017-UE-HUANUCO</b>	<b>PROCESO CAS N.º 015-2023-UE-HUANUCO</b>
<i>Objeto de la Convocatoria:</i>	<i>Objeto de la Convocatoria:</i>
En la revisión de las bases, podemos observar que en la finalidad del proceso reconocen como objeto: “ <i>La Corte Superior de Justicia de Huánuco pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir (...) presupuestos CAS correspondientes a este</i> ”	Respecto a este caso, en las bases del proceso podemos encontrar lo siguiente: “ <i>La Corte Superior de Justicia de Huánuco pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir (...) posiciones CAS, conforme se detalla a continuación: (...)</i> ”
<i>Distrito Judicial, conforme se detalla a continuación: (...)</i> ”	
<b>Nota.</b> Elaboración Propia a partir de datos del PSEP	

### *Interpretación*

De la revisión del tercer caso se tiene la Tabla 18 en cuyo contenido podemos observar que, tampoco se encuentra diferencia alguna por la modalidad de proceso de selección llevado a cabo por parte de la entidad convocante, siendo la finalidad únicamente desarrollar un proceso de selección de personal para cubrir las necesidades de personal por parte del Poder Judicial.

En la Corte Superior de Justicia de Junín:

- Proceso N.º 001-2017-UE-JUNIN
- Proceso N.º 004-2023-UE-JUNIN

**Tabla 19**

*Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior de Junín*

<b>PROCESO CAS N.º 001-2017-UE-JUNIN</b>	<b>PROCESO CAS N.º 004-2023-UE-JUNIN</b>
<i>Objeto de la Convocatoria:</i>	<i>Objeto de la Convocatoria:</i>
En la revisión de las bases, podemos observar que en la finalidad del proceso reconocen como objeto: “La Corte Superior de Justicia de Junín pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir (...) presupuestos CAS correspondientes a este Distrito Judicial, conforme se detalla a continuación: (...)”	Respecto a este caso, en las bases del proceso podemos encontrar lo siguiente: “La Corte Superior de Justicia de Junín pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir (...) posiciones CAS, conforme se detalla a continuación: (...)”
<b>Nota.</b> Elaboración Propia a partir de datos del PSEP	

### *Interpretación*

Continuando con el análisis documental, tenemos la comparativa a procesos contenidos en la Tabla 19 en los que tampoco se encuentran diferencias en las finalidades públicas buscadas por la modalidad presencial o virtual durante los periodos en estudio.

En la Corte Superior de Justicia de Tacna:

- Proceso N.º 013-2017-UE-TACNA
- Proceso N.º 005-2023-UE-TACNA

## Tabla 20

*Diferencias en las finalidades públicas buscadas en la Corte Superior de Tacna*

<b>PROCESO CAS N.º 013-2017-UE-TACNA</b>	<b>PROCESO CAS N.º 005-2023-UE-TACNA</b>
<i>Objeto de la Convocatoria:</i>	<i>Objeto de la Convocatoria:</i>
En la revisión de las bases, podemos observar que en la finalidad del proceso reconocen como objeto: <i>“La Corte Superior de Justicia de Tacna pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir (...) presupuestos CAS correspondientes a este Distrito Judicial, conforme se detalla a continuación: (...)”</i>	Respecto a este caso, en las bases del proceso podemos encontrar lo siguiente: <i>“La Corte Superior de Justicia de Tacna pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir (...) posición CAS, conforme se detalla a continuación: (...)”</i>

**Nota.** Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

### *Interpretación*

Del último caso de estudio planteado en el presente trabajo de investigación tenemos la Tabla 20 en la que al igual que los demás casos, no se encuentra ninguna diferencia en las finalidades buscadas en los procesos de selección de personal bajo el Decreto Legislativo N.º

1057 Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios por las modalidades optadas en los diferentes periodos estudiados, así tenemos que la única finalidad buscada por parte de la entidad convocante es cubrir las plazas ofertadas satisfaciendo las necesidades de las áreas requirentes.

Como se ha evidenciado, después del análisis de documentos correspondientes a los diversos procesos de selección llevados a cabo por parte de las Cortes Superiores de Justicia materia de estudio, no se ha encontrado diferencia alguna en las finalidades públicas buscadas dado que el objetivo indistintamente de la modalidad es poner en conocimiento la convocatoria realizada con el fin de que personas interesadas y aptas puedan formar parte del proceso para cubrir los puestos de trabajo ofertados.

### **Objetivos Específicos**

**Realizar un estudio jurídico sobre el régimen de la contratación administrativa de servicios.**

Como un inicio del análisis, podemos decir que, el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios tiene su precedente en los regímenes de servicios no personales (SNP) implantados en los 90, debido a las limitaciones presupuestarias en la contratación de personal con el fin de dotar de una flexibilidad al momento de incorporar personal a las entidades públicas.

Dadas las principales características de los SNP, estos para la década de los 2000 ya se habían proliferado y es a ese respecto que en el año 2008, nace el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios regulada por el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento, cuyo origen se encuentra marcado por la necesidad de poner fin a la enorme variedad de regímenes por servicios no personales en las entidades del sector público en el país constituyendo como su característica principal el ser un régimen especial de contratación de

personal dado que no se encuentra sujeto a la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público ni a otras normas relacionadas que otorgaba derechos mínimos a las personas que laboraban en el sector público.

Es a ese respecto que, el Congreso de la República, mediante Ley N.º 29157 delega funciones al Poder Ejecutivo para legislar por 180 días en materia relacionada con el acuerdo de promoción comercial Perú-EEUU y el apoyo a la competitividad económica y modernización del estado dando como origen al Decreto Legislativo N.º 1057 Decreto Legislativo que regula la contratación administrativa de servicios promulgándose el 27 de junio del 2008. Poco tiempo después, el 24 de noviembre del mismo año, mediante Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM se aprobaría su reglamento.

Entonces, es de resaltar que la Contratación Administrativa de Servicios, nace como un régimen temporal dado que con el tiempo debía ser reemplazado por la Ley del servicio civil cuyo objeto es unificar todos los regímenes laborales para los trabajadores de las entidades públicas a nivel nacional buscando optimizar los índices de eficiencia y eficacia en la prestación de servicios.

Respecto del crecimiento de este régimen se tuvo que en 2009 se tenía 157 mil trabajadores bajo la Contratación Administrativa de Servicios a nivel nacional; sin embargo, en el periodo 2016 la cifra aumentó a 275 mil demostrando un crecimiento del 76 % y la importancia que este régimen tomaba en la contratación de personal por parte de entidades públicas.

Con todo ello, podemos inferir que este régimen fue creado como una modalidad de contratación para el sector público no concibiéndola como un régimen laboral, sumado a ello, su promulgación se dio mediante un decreto más no una ley evidenciando en ello su naturaleza temporal con el fin de reconocer derechos mínimos de los trabajadores.

*Demanda de inconstitucionalidad:*

Debido a su naturaleza controversial, el 7 de setiembre del 2010, el pleno del Tribunal Constitucional debería resolver mediante la sentencia propia del Expediente N.º 00002-2010-PI/TC, presentada por 5000 ciudadanos contra el Poder Ejecutivo una demanda de inconstitucionalidad, contra el Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, dicha demanda se fundamentaba que los poderes delegados fueron para mejorar la competitividad del país más no para la creación de un sistema de contratación de personal, siendo desestimado este argumento dado que respecto de la modernización y competitividad resulta necesario organizar la gran variedad de contratos por servicios no personales y que su existencia no contraviene las disposiciones constitucionales como lo es la jornada de trabajo, el descanso semanal, anual (aun con el desacuerdo que la norma impugnada señala como 15 días mientras que otros regímenes establecen 30, puesto que, la carta magna no establece la cantidad de días, sino el plazo para su ejecución), ni tampoco el contenido de la convención 52 de la OIT respecto de las vacaciones pagadas dado que a la fecha de expedición de la sentencia, el Perú no ha ratificado dicho acuerdo; por otro lado, si se encuentra un acto irregular en el no reconocimiento del derecho a la sindicación y huelga que deberá ser solucionada siendo uno de los puntos de acto resolutivo. Es por todo ello que resolvió declarando infundada la demanda de inconstitucionalidad.

Modificatorias:

Consecuencia de lo antes mencionado, se promulga el Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios el 26 de julio del 2011, que por mandato del Tribunal Constitucional se reglamente el derecho de los trabajadores a la sindicalización y huelga y

otros; por lo que se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 15 y 16 del reglamento respecto de la naturaleza jurídica, definición; el procedimiento de contratación, impedimentos, duración del contrato, modificaciones contractuales, descanso, suplencia, suspensión de obligaciones, extinción del contrato, órgano responsable, solución de conflictos, permiso de lactancia, derecho a sindicalización y a huelga.

Del mismo modo se promulga la Resolución de Presidencia Administrativa N.º 107-2011SERVIR/PE de fecha 13 de setiembre del 2011; el cual establece aprobar las Reglas y lineamientos para la adecuación de los instrumentos internos conforme a los cuales las entidades ejercen el poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N.º 1057; todo ello ante la declaración de su constitucionalidad, en cuyo contenido se señalarán el modelo de convocatoria, el modelo del contrato, la modificación de los procesos de selección respecto a sus fases contenidas en el marco normativo, la adecuación de los instrumentos de gestión internos, su adecuación, el poder disciplinario, sus alcances, las faltas, órgano de aplicación de medidas disciplinarias, la apelación.

En ese sentido, el 6 de abril del 2012, se promulga la Ley N.º 29849 la que otorga a los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios, los siguientes derechos:

- Recibir una remuneración no inferior a la remuneración mínima legal.
- Una jornada semanal máxima de 48 horas.
- Descanso semanal como mínimo de 24 horas (antes no se estipulaba el mínimo).
- Refrigerio quedando fuera de la jornada laboral.
- Aguinaldo por 28 de julio y Navidad según la Ley de presupuesto.
- Vacaciones pagadas por 30 días calendario (antes eran de 15 días).
- Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad y otros.
- Seguridad y salud en el centro de trabajo.

- Libertad para la sindicalización.
- Afiliación al sistema de pensiones que elija.
- Afiliación a Essalud.
- Recibir al finalizar su prestación de servicios, un certificado de trabajo por las labores desempeñadas.

A pesar del gran paso que se dio, podemos mencionar que la Ley dejó pendientes algunos derechos tales como:

- La compensación por tiempo de servicios.
- Gratificaciones.
- Estabilidad laboral.
- Participación en las utilidades generadas.

Respecto de su subsistencia:

En tanto a su permanencia, debemos aclarar que este, siempre ha sido un tema controvertido como hemos podido observar, que, ya sea de manera conjunta o separada se ha buscado eliminar este régimen, a continuación, presentamos proyectos de ley que tuvieron como fin la eliminación del régimen de Contratación Administrativa de Servicios, muchos de ellos sirvieron como base de la Ley N.º 31131:

- Proyecto de Ley N.º 1455/2016-CR: Tuvo por finalidad la incorporación de los trabajadores bajo régimen de Contratación Administrativa de Servicios a los regímenes de los Decretos Legislativos 276 o 728.
- Proyecto de Ley N.º 1730/2017-CR: Tuvo por finalidad la incorporación de todo el personal bajo Contratación Administrativa de Servicios del Ministerio Público pasen al régimen del Decreto Legislativo 728.

- Proyecto de Ley N.º 1744/2017-PJ: En el cual propone una ley que faculte poder trasladar su personal bajo régimen de Contratación Administrativa de Servicios al régimen del Decreto Legislativo 728.
- Proyecto de Ley N.º 1844/2017-MP: Por el cual la propia entidad propone una ley que permita la incorporación de todo el personal bajo Contratación Administrativa de Servicios del Ministerio Público al régimen del Decreto Legislativo 728.
- Proyecto de Ley N.º 1852/2017-CR: Por el cual, se propone la normativa para que el personal de la RENIEC bajo Contratación Administrativa de Servicios pase al régimen del Decreto Legislativo 728.
- Proyecto de Ley N.º 1888/2017-CR: Por el cual, se propone una norma que elimine la discriminación en los regímenes laborales en el sector público.
- Proyecto de Ley N.º 2181/2017-CR: Por el cual, se propone la normativa para que el personal de la RENIEC bajo Contratación Administrativa de Servicios pase provisionalmente al régimen del Decreto Legislativo 728.
- Proyecto de Ley N.º 2580/2017-CR: Por el cual, se propone que todos los trabajadores bajo Contratación Administrativa de Servicios pasen al régimen laboral común de su entidad respectiva.

Como podemos observar, el régimen ha tenido varias propuestas que buscaron su eliminación, los proyectos antes citados servirían de base para la formulación y aprobación de la Ley N.º 31131. Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, que, tiene por objeto la incorporación al Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público el personal que se encuentra bajo régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 de manera progresiva con el fin de reconocer los derechos de trabajadores que han prestado servicios por más de una década

bajo el último régimen mencionado, todo ello prohibiendo una vez promulgada la ley que las entidades sigan contratando personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, sumado a ello, en su quinto artículo dispone que el Contrato Administrativo de Servicios genera una relación laboral indeterminada entre el estado y el trabajador.

El 10 de marzo del 2021, el Congreso de la República, aprobaría por insistencia la Ley N.º 31131, dicha norma, establece que desde su promulgación los contratos deben tener carácter indefinido por lo que los trabajadores solo pueden ser separados del cargo por causas debidamente justificadas hasta la incorporación de los trabajadores a los regímenes de los Decretos 276 y 728, prohibiendo a partir de su promulgación el desarrollo de procesos de selección por Contratación Administrativa de Servicios salvo las que se encuentren vigentes o las que sirvan para renovar el vínculo laboral estableciendo como requisitos: El realizar labores permanentes a la vigencia de la ley, tener contratos por 2 años continuos o 3 discontinuos desde la publicación de la norma, haber ingresado por concurso o haber iniciado como servicios no personales y haber pasado al régimen de Contratación Administrativa de Servicios, el reconocimiento de derechos a aquellas personas que hayan renunciado por incorporarse a otro régimen reconociéndole los plazos antes señalados. Dicha norma, contó con críticas entre las que se encuentra la jurista Kenny Díaz que afirma que al incorporar a trabajadores que inicialmente estuvieron bajo servicios no personales se estaría afectando el acceso democrático a los trabajos en el sector público; por otro lado, el Servir, emitió un pronunciamiento señalando la inconstitucionalidad de la norma al atentar contra disposiciones constitucionales, señalando además que se afecta directamente principios tales como la meritocracia e igualdad empeorando las condiciones de desigualdad; del mismo modo estableció mediante el Informe N.º 00357-2021-Servir que los procesos por Contratación Administrativa de Servicios que no cuenten con la condición de necesidad transitoria o suplencia pasan a ser indeterminados pudiendo ampliarse estos últimos por medio de adendas así como la disposición de que en

adelante solo podrán llevarse a cabo procesos de selección por Contratación Administrativa de Servicios para plazas que tengan condición de transitoria o suplencia.

Constitucionalidad de la Ley N.º 31131 Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público:

Respecto de esta ley, tiempo después sería el propio Tribunal Constitucional quien declararía su inconstitucionalidad en parte en los artículos 1, 2, 3, 4 (primer párrafo) y 5 mediante sentencia del Pleno N.º 979/2021, Expediente N.º 00013-2021-PI/TC de fecha 30 de diciembre del 2021, sostenida en la prohibición constitucional de los congresistas para crear o aumentar el gasto público, la vulneración a la disposición constitucional referida al equilibrio fiscal y la potestad del Poder Ejecutivo para administrar la hacienda pública dado que es el responsable directo de dirigir la política de gobierno entre las que se encuentra la materia laboral, del mismo modo que señala la vulneración al principio de meritocracia e igualdad dado que la incorporación a otros regímenes laborales como se pretende, se daría como resultado un estándar inferior al que se exige normalmente quedando únicamente el primer párrafo de su cuarto artículo que establece que los contratos tienen el carácter de indefinido.

Postura del Tribunal Constitucional:

El Tribunal Constitucional, mediante la demanda contenida en el expediente N.º 0002-2010-PI/TC que tenía por fin la declaración de inconstitucionalidad de la Contratación Administrativa de Servicios debido a la vulneración del derecho a la igualdad dado que dicho régimen es en esencia desigual frente a los demás regímenes laborales exponiendo a sus trabajadores a tal injusticia; la sala expide la respectiva sentencia señalando que la Contratación

Administrativa de Servicios es un régimen laboral especial dotado de características únicas que le dan ese carácter y que, por tanto, se alinea con la constitución. Con la expedición de esta sentencia, el Tribunal Constitucional, reconoce al régimen contenido en el Decreto Legislativo N.º 1057 como régimen especial otorgándole validez y el reconocimiento de más derechos, misma situación que sería refrendada en el Expediente N.º 3531-2015- PA/TC y la sentencia N.º 3375-2019-PA/TC en donde se declara la constitucionalidad del régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

Respecto de la prórroga contractual, tenemos que independiente de lo contenido en el reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057 que, establece que si al finalizar el contrato el trabajador sigue laborando sin que haya una renovación, se entiende que el contrato vencido renueva vigencia por el plazo inicial dejando a salvo la responsabilidad de los funcionarios que dieron origen a ello dado que, la entidad debe comunicar con 5 días hábiles de anticipación la no renovación del vínculo laboral.

#### Postura del Poder Judicial:

Por otro lado, contrario a la postura del Tribunal Constitucional, el Poder Judicial, siempre ha tenido una inclinación crítica respecto al tema, dicho poder establece que, la aplicación de este régimen vulnera los derechos de trabajadores, en varios procesos protegió y declaró fundadas las aspiraciones de la parte débil de la relación contractual; es en ese sentido que como fundamento de ello establece la primacía de la realidad y el derecho a la igualdad. El primer caso que dicho poder tuvo que resolver fue la demanda de amparo N.º 1703-2008 Cajamarca en el cual, el pleno ordena la reposición del personal ante un despido arbitrario reconociendo derechos adquiridos y confirmando lo resuelto por el Juzgado Laboral; en la casación N.º 9374-2012 Arequipa, señala a la propia constitución como referencia en el cual se establece al trabajo como un deber y derecho como base del bienestar y desarrollo de la

persona por lo que a consideración de la sala debe ser primordial la primacía de la realidad sobre la buena fe contractual en el reconocimiento de derechos a trabajadores; siguiendo esa misma línea, la casación N.º 1801-2015 Lima, que, aborda directamente al régimen de Contratación Administrativa de Servicios en cuya sentencia establece que, al demostrarse que desde su nacimiento la relación contractual tuvo un carácter indeterminado siendo desnaturalizada bajo contratos por locación de servicios, la sala, en defensa de la primacía de la realidad establece la relación laboral indeterminada debiendo invalidar los Contratos Administrativos de Servicios reconociendo los derechos del trabajador y su reincorporación a un régimen privado.

Desarrollo Jurisprudencial:

Por otro lado, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral en el año 2014 establece que, si un trabajador inicia sus labores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios y continúa ejerciendo dicho cargo sin su renovación, dicha situación no se entiende como una prórroga automática entendiéndose que la relación fue o es indeterminada.

Más adelante, el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral en el año 2016, establece que, si al vencimiento del contrato el trabajador continúa laborando sin que haya mediado una renovación, se produce automáticamente una prórroga en los mismos términos y condiciones del contrato inicial.

Respecto del desarrollo jurisprudencial, tenemos el IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral el cual establece los tipos de trabajadores bajo régimen de Contratación Administrativa de Servicios estableciendo los siguientes: Permanentes, aquellos que ingresaron por concurso y desempeñan funciones de manera permanente en la entidad; de necesidad transitoria, lo constituyen aquellos que de igual manera ingresaron por concurso, pero desempeñan cargos

por tiempo definido; de confianza, constituidos por el personal designado para puestos específicos. Del mismo modo, hace hincapié en la regla fundamental de que en ingreso a la administración pública se da mediante la obtención de una plaza convocada mediante concurso público de méritos (Expediente N.º 05057-2013-PA/TC) cuidando de esta forma el principio de igualdad de oportunidades. Por otro lado, en su acuerdo obtenido por unanimidad establece que, respecto del Expediente N.º 05057-2013-PA/TC: Sobre el derecho a reposición, aplica para aquellos que celebraron contrato desde la vigencia de la ley N.º 31131 (10 de marzo del 2021); aplica para trabajadores que tuvieran contrato en vigor a la fecha de vigencia de la ley; aplica para personal que ingresó sin concurso público de méritos. En su segundo acuerdo, establece que no aplicará cuando el trabajador demande la nulidad del acto que dio origen al despido pretendiendo su reposición a un régimen de tiempo indeterminado si ingresó mediante concurso a una plaza permanente y que las labores formen parte de la actividad principal de la institución.

Continuando, el I Pleno Casatorio Laboral establece que, la reposición en un régimen de actividad privada se dan por el tiempo de servicio sumado a que los obreros municipales no se encuentran contenidos en el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, sino al régimen privado; por ello resuelven ante su despido injustificado la reposición en bajo la planilla del Decreto Legislativo N.º 728 aun cuando el trabajador vino firmando contratos por Contratación Administrativa de Servicios desde el año 2009 al 2021. Por otro lado, con voto minoritario el magistrado Bustamante del Castillo resolvería declarando infundada la demanda al señalar que los obreros, si pueden ser contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios cuando las necesidades así lo requieran y no existan plazas vacantes y presupuestadas en el régimen del Decreto Legislativo N.º 728.

**Analizar el panorama actual de las contrataciones administrativas de servicios llevadas a cabo en las Cortes Superiores de Justicia de Arequipa, Cusco, Huánuco, Junín, Puno y Tacna.**

Como primer punto de análisis observamos un cuadro informativo respecto de la cantidad de procesos de selección bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios en las Cortes Superiores de Justicia materia de investigación, así tenemos que:

**Tabla 21**

Convocatorias CAS concluidas a octubre del 2024

<b>Cortes Superiores de Justicia</b>							
<b>Periodo</b>	<b>Arequipa</b>	<b>Cusco</b>	<b>Huánuco</b>	<b>Junín</b>	<b>Puno</b>	<b>Tacna</b>	<b>Total</b>
2023	54	48	20	20	22	19	183
2024	32	33	35	2	11	16	129

*Nota.* Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

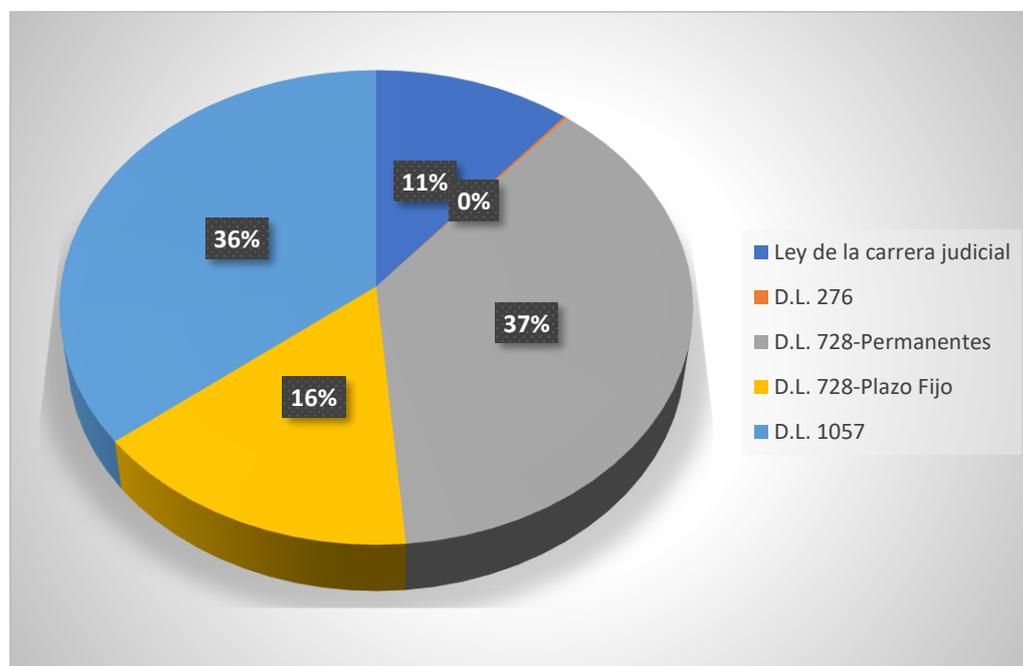
Como podemos observar, haciendo un análisis del panorama actual respecto de los procesos de selección, tenemos que a octubre del 2024 se han realizado 129 procesos de selección bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios comparado con el periodo 2023 que a diciembre, llegó a los 183 procesos de selección de personal concluidos, esta realidad demuestra la importancia que tienen dichos procesos en la incorporación de personal para las Cortes Superiores de Justicia materia de investigación, para reforzar estos datos, resulta necesario realizar un análisis comparativo de la masa laboral dentro de la entidad que se encuentra bajo ese régimen y así tenemos:

**Tabla 22**

Personal laborando en el Poder Judicial a junio del 2024

Personal	Total		Jueces- ley de la carrera judicial	Auxiliares jurisdiccionales y administrativos			
	N.º	%		D.L. 276	D.L.728		CAS
					Permanente	Plazo fijo	
Total	33,754	100	3,710	52	12,650	5,297	12,045
Porcentaje	100		11	0.2	37.5	15.7	35.7

*Nota.* Subgerencia de Estadística-Gerencia de Recursos Humanos.

**Figura 11** Personal laborando en el Poder Judicial a junio del 2024

*Nota.* Elaboración Propia

Con la Tabla y Gráfico que precede, podemos observar que los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, constituyen la segunda masa laboral más grande de la institución a junio del año 2024, esto refleja la importancia que tiene este personal en el correcto desempeño de actividades en la institución y refuerza aún más la necesidad de optimizar los procesos de selección para garantizar una efectiva igualdad y meritocracia en las convocatorias realizadas por la entidad, dada su comprobada importancia reflejada en los datos expuestos en la tabla precedente; así mismo, el personal contratado bajo este régimen ocupa diversas áreas y funciones como se detalla a continuación:

### **Tabla 23**

#### Plazas contratadas bajo el régimen CAS

2023
Especialista Legal
Asistente Legal
Auxiliar Legal
Secretario Judicial
Asistente Judicial
Especialista Judicial de Audiencias
Perito Judicial
Asistente legal
Auxiliar judicial
Coordinador
Especialista Judicial de Juzgado
Profesional Legal de Juzgado
Apoyo como asistente judicial
Asistente jurisdiccional
Chofer

Auxiliar en vigilancia y control
Auxiliar administrativo
Administrador
Auxiliar en vigilancia y control
Asistente de comunicaciones
Asistente de custodia y grabación
Asistente de informática
Asistente administrativo
Notificador
Médico
Analista
Técnico Administrativo
Trabajador Social
Psicólogo

**Nota.** Elaboración Propia a partir de datos del PSEP

Como se puede observar en la Tabla 23, el personal contratado cubre todas las áreas de auxiliares jurisdiccionales quedando exceptuados únicamente los magistrados que como es de suponer, se someten a un proceso diferente, la tabla demuestra nuevamente, la importancia de dicho personal en la institución dada la amplitud de plazas que cubre.

Respecto de la necesidad del servicio, como se ha desarrollado en el marco normativo, nace con el requerimiento del área usuaria ante la necesidad de contar con personal para el desempeño de funciones que permitan el logro de objetivos institucionales, describe las características del puesto, los requisitos y condiciones de los postulantes; posterior a ello se publica la convocatoria en los portales de la institución y otros que aseguren mayor difusión incluyendo el cronograma y las etapas; posterior a ello, se inicia la etapa de selección donde se evalúa a los candidatos según las condiciones requeridas para finalmente proceder a la suscripción del contrato por parte del aspirante ganador. Siendo el principal fin de nuestro

órgano judicial es el resolver problemas y conflictos, administrar justicia y permitir una convivencia ordenada bajo el régimen de la ley, entonces la necesidad del servicio nace con la carga laboral que afronta la entidad y para ello es necesario analizar dicho aspecto y es en ese sentido que se exponen los siguientes datos:

**Tabla 24**

Procesos ingresados y resueltos por la entidad

	2023		A junio del 2024	
	Ingresados	Resueltos	Ingresados	Resueltos
Procesos	1,616,733	1,774,523	840,231	889,566

*Nota.* Subgerencia de Estadística-Gerencia de Planificación

Como podemos observar en la Tabla 24, la carga laboral en la entidad resulta importante, si tomamos datos generales, podemos inferir que, si tenemos 3710 jueces y tomamos la cantidad de procesos resueltos en el periodo 2023, tenemos que cada juez resuelve 478.31 procesos al año, 40 procesos al mes y 1.33 procesos al día; del mismo modo ingresan por juez 435.78 procesos al año, 36.31 procesos al mes y 1.21 procesos al día. En la misma proporción para datos a junio del 2024, cada juez ha resuelto 240 procesos en 6 meses, 39.96 procesos al mes y 1.33 procesos al día; del mismo modo cada juez ingresó 226.48 procesos en 6 meses, 37.75 procesos al mes y 1.26 procesos al día. Todos estos datos respaldados por la demostración de que la entidad tiene la capacidad de resolver más procesos de los que ingresan, esta hazaña no podría ser posible sin el desempeño del personal bajo el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, que, como ya vimos, es la segunda masa laboral más grande dentro de la entidad y cubre a todas las plazas auxiliares de la entidad exceptuando a los magistrados.

Es en este análisis de datos que se demuestra la importancia de los procesos de selección de personal por Contratación Administrativa de Servicios y la imperiosa necesidad de su servicio para el logro de objetivos por parte de la entidad.

**Analizar el derecho a la igualdad como un derecho fundamental en el ámbito laboral.**

Continuando con el desarrollo de la investigación, en el presente objetivo específico se desarrolló un análisis respecto de las normativas internacionales y nacionales existentes respecto del derecho fundamental a la igualdad, así tenemos:

*Ámbito Internacional*

**La Declaración Universal de los Derechos Humanos:** Respecto de la cual nuestro país se encuentra sujeto dada su ratificación mediante la Resolución Legislativa N.º 12282 de 1959; en su contenido normativo establece a la que todos los seres humanos tenemos los mismos derechos y libertades debiendo gozar de los mismos sin diferencia alguna, del mismo modo, establece todas las personas deben ser iguales ante la ley y deben gozar de la debida protección de este derecho teniendo el derecho a recurrir a los tribunales si considera que dicho derecho no es respetado; respecto del ámbito laboral establece que todas las personas tienen el derecho de poder ingresar en igualdad de condiciones a funciones públicas, a elegir con libertad el lugar de trabajo. Es decir, la Declaración garantiza el derecho a la igualdad tanto en el ejercicio de los derechos y libertades como también en el acceso al trabajo. El Perú al haber ratificado dicho acuerdo, se encuentra sometido a él, por tanto, está en la obligación de eliminar toda práctica que pueda generar desigualdad o discriminación entre sus ciudadanos y en este sentido nos preguntamos, ¿Al imponer determinados criterios excluyentes y discriminatorios

como lo es la presencialidad en los procesos de selección de personal no se vulnera abiertamente esa garantía y derecho? La respuesta es un rotundo sí.

**Convenio 111 de la Organización Internacional del trabajo sobre la discriminación:** Dicho convenio, ratificado por nuestro país el 10 de agosto del 1970, de manera más específica combate la discriminación en el derecho al trabajo, es así que lo define como cualquier mecanismo que tiene por objeto menoscabar la igualdad de oportunidades, establece la obligación que tienen los Estados miembros de establecer políticas para garantizar la igualdad en materia de trabajo, consecuencia de ello, su artículo 3 impone a los estados el deber de eliminar disposiciones que contravengan dichos principios. Es decir, dicho convenio ratificado por el Perú establece la obligación que tiene nuestro país de implementar políticas que garanticen la igualdad en materia laboral, estableciendo políticas y eliminando prácticas que pudiera contravenirlas. Respecto a este punto, el convenio es claro, el estado debe garantizar la igualdad y eliminar prácticas que la vulnere; respecto a ello, podemos decir que el estado peruano al aplicar procesos de selección presencial en las Cortes Superiores de Justicia materia de investigación abiertamente vulnera dichas disposiciones contenidas en el convenio.

#### *Ámbito Nacional*

**Constitución Política del Perú:** Nuestra carta magna establece directamente el derecho fundamental a la igualdad ante la ley disponiendo que ninguna persona pueda ser discriminada por motivo alguno, del mismo modo, describe al trabajo como un derecho y un deber como forma de desarrollo de la persona, es decir, reconoce al trabajo como medio de realización de un ciudadano y es en consecuencia a ello que lo establece como un objeto de atención prioritaria para el estado dando prioridad a la tutela de derechos de madres, niños y

discapacitados, para finalmente establecer como una obligación del estado el garantizar la libertad de trabajo otorgando beneficios a sectores que se ven afectados por cualquier desigualdad. Es decir, ya nuestra carta magna reconoce la importancia del trabajo para una persona como medio de desarrollo y es por ello por lo que establece como obligación el garantizar la igualdad en todo sentido y la libertad de trabajo (las cuales son ampliamente vulneradas al establecer criterios limitantes propios de la presencialidad), atentando directamente contra los derechos contenidos en el pilar de nuestro marco jurídico nacional.

**Decreto Legislativo N.º 635 Código Penal:** Respecto a esta norma, directamente tipifica la vulneración del derecho a la igualdad mediante el delito de discriminación el cual cuenta con el agravante de ser cometido por funcionarios públicos, definiéndolo como cualquier práctica que tenga como fin menoscabar el derecho de los demás. Respecto a ello, podemos observar que al imponer criterios discriminantes abiertamente se menoscaban derechos, por tanto, se trata de una práctica antijurídica dado que se encuentra tipificada, vulnerada, penada y en el mejor de los casos culposo y en otros, directamente doloso.

**Ley N.º 27270 Ley contra actos de discriminación:** Su contenido está basado en la reforma y adecuación de diversas normativas con el fin de salvaguardar los derechos a la igualdad y no discriminación, llegando al punto de imponer como pena la clausura de la entidad infractora de estos derechos hasta por 5 años. Es decir, es una norma que tiene por fin el cumplimiento de los estatutos internacionales y constitucionales del Perú en materia de igualdad y no discriminación que se ve abiertamente vulnerada con la imposición de medidas limitantes que atentan directamente al derecho a la igualdad y no discriminación en materia de acceso al empleo público.

**Ley N.º 28175 Ley marco del empleo público:** Si analizamos la presente norma, tenemos que en su finalidad ya encontramos el respeto a los derechos fundamentales de la

persona, en sus principios podemos encontrar la legalidad, modernidad, mérito y capacidad en el acceso, además de otro principio que establece la igualdad de oportunidades sin discriminación, su quinto artículo establece que el ingreso debe darse por concurso respetando derechos como la igualdad y meritocracia. Por otro lado, señala que la inobservancia de estas disposiciones acarrea no solo la nulidad del acto sino la determinación de responsabilidades civiles, penales o administrativas del responsable. La presente norma que regula las relaciones laborales, establece desde sus bases el derecho a la igualdad, lo contempla como un principio indispensable para considerar la validez de un proceso de selección además que establece el principio de modernidad bajo el cual el estado debe actualizarse para un mejor logro de los objetivos señalando además que, la vulneración de lo dispuesto genera un acto nulo y debe ser sancionado según corresponda.

**Ley N.º 26772 Que dispone 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:** Dicha norma, en su contenido establece que las convocatorias no pueden tener criterios que afecten la igualdad estableciendo que cualquier entidad que vulnere este precepto debe ser multada hasta con 3 Unidades Impositivas Tributarias o cierre de actividades por un año (pudiendo cambiar esta última sanción por una doble multa si resulta conveniente), del mismo modo, su reglamento señala que los medios de comunicación deben brindar información para investigar la vulneración de este derecho, establece que es la Autoridad Administrativa de Trabajo la encargada de investigar dichas prácticas además que cualquier persona que no haya sido elegida debido al uso de mecanismos excluyentes tiene el derecho de exigir una indemnización. Es decir, la presente norma, directamente, prohíbe los criterios de exclusión en procesos de selección, además que establece independiente a la sanción correspondiente, el derecho a una indemnización ante actos que vulnere el derecho a la igualdad en el acceso al empleo. Todo

ello, no solo da mayor sustento al derecho a la igualdad en materia laboral, sino que, directamente reconoce el derecho a una retribución por utilizar prácticas discriminatorias implícitamente contenidas en procesos de selección presencial.

**Ley N.º 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:**

Establece que su objeto es garantizar la igualdad entre mujeres y varones señalando que es trabajo del estado el tutelar la igualdad de oportunidades eliminando aquello que atente contra estos derechos siendo el deber del Poder Legislativo establecer normas que garanticen el cumplimiento de ese fin, del mismo modo, tanto el Poder Ejecutivo como gobiernos regionales y locales deben tutelar el acceso a labores productivas en condiciones de libertad e igualdad. Respecto de la presente norma, independiente su contenido que refuerza la problemática planteada, podemos señalar que, según datos publicados por el INEI, las mujeres en promedio tienen a su primer hijo a los 22.4 años siendo el 11.3 % solteras, 7.8 % separadas, 8.3 % viudas y 1.4 % divorciadas. En ese contexto podemos preguntarnos ¿Dentro del marco de la vulneración del derecho a la igualdad que establece la presencialidad en los procesos de selección, es lo mismo pedir a un varón que viaje 1000 kilómetros para participar en un proceso de selección que hacerlo a una mujer comprendida en los datos que anteceden?, evidentemente, la respuesta es no por lo que es otra ley que es abiertamente vulnerada.

**Decreto Supremo N.º 027-2007-PCM Que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional:** En cuyo contenido se señala que el cumplimiento de políticas resulta de obligatorio cumplimiento en busca de la igualdad entre hombres y mujeres en la contratación de servidores públicos dando prioridad a unidades familiares en extrema pobreza, sostenidas por mujeres y otros. Es decir, refuerza el análisis realizado en la normativa anterior, pero haciendo énfasis en la obligatoriedad de su cumplimiento por parte de las entidades públicas.

**Resolución Ministerial N.º 159-2013-TR Aprueban el documento “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”:** Que nace como una necesidad de poner fin a prácticas discriminatorias, señala que su contenido resulta útil tanto para el estado como para particulares siendo el primero (el estado) quien tiene mayor responsabilidad en el cumplimiento de la eliminación de prácticas discriminatorias en el acceso laboral, reconociendo que un criterio de igualdad permite una mayor diversidad de postulantes para elegir elevando los índices de eficiencia en los Recursos Humanos, además establece que los criterios de igualdad aplican para todo el proceso señalando que su vulneración traerá como consecuencia responsabilidades penales, civiles, administrativas y laborales. Es decir, se trata de un documento guía, que, con el fin de no ser redundante cuida que durante el proceso no se realicen prácticas que vulneren los derechos a la igualdad durante los procesos de selección, sin embargo, dichas disposiciones se ven vulneradas al imponer criterios limitantes que impiden el libre acceso a una convocatoria o te obliga a apartarte de ella.

**Ley N.º 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Resolución Ministerial N.º 308-2019-TR Aprobación del texto integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** Respecto de la primera establece que es el Ministerio de Trabajo el encargado de regular materias laborales cautelando los derechos fundamentales de los ciudadanos y sancionando a aquellos que los vulneran cumpliendo así las normas vigentes; respecto de la resolución establece que es la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo la encargada de diseñar políticas que cautelen el derecho a la igualdad y no discriminación además de otros derechos fundamentales. Respecto a lo antes descrito, resulta evidente que ellos deberían ser los primeros en sancionar las prácticas excluyentes que abiertamente vulnera el derecho a la igualdad que otorga implícitamente la

presencialidad, por lo que podemos decir que no cumple adecuadamente sus funciones elementales.

**Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil:** La presente norma, cuyo contenido engloba al régimen materia de investigación, establece como principios básicos: El interés general caracterizado por el capital humano que permita una correcta prestación de servicios, eficiencia y eficacia en el logro de objetivos mediante un uso adecuado de recursos, igualdad de oportunidades mediante el cual se pretende eliminar cualquier tipo de discriminación por raza, sexo, condición económica y otros, mérito por el que el ingreso debe responder a las aptitudes y capacidades en el desempeño del cargo, transparencia por la que la información debe ser confiable y de libre acceso, probidad y ética por la que el desarrollo de actividades deben basarse en la aplicación de normas éticas. Es decir, en cuanto a principios interesantes para el desarrollo de la problemática jurídica planteada, los procesos de selección presencial vulneran dichos principios establecidos, respecto de ello, podemos afirmar que según los resultados obtenidos en el objetivo general los procesos de selección virtual potencian, garantizan y maximizan muchos de estos principios por poner algunos ejemplos: Potencian el principio de interés general, probidad y ética, eficiencia y eficacia, así mismo, garantiza la igualdad de oportunidades, transparencia y meritocracia. Además de ello, cabe señalar que define a los procesos de selección como instrumentos de adhesión de personal a una entidad mediante la elección de postulantes aptos de manera transparente, con igualdad de condiciones basándose en el mérito y competitividad. Por otro lado, establece como requisitos de ingreso: tener capacidad, cumplir con el perfil solicitado, no tener condenas por delito doloso, no estar inhabilitado, tener la nacionalidad cuando resulte necesaria según el cargo y otros que sean pertinentes, nuevamente nos encontramos con requisitos que pueden ser cumplidos y acreditados perfectamente en un proceso de selección virtual sin inconveniente alguno.

**Decreto Legislativo N.º 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público:** Respecto al análisis jurídico de esta norma tenemos que, establece como requisitos para que una persona acceda a la carrera administrativa el contar con: ciudadanía y su ejercicio, buena conducta y salud, cumplir con el perfil solicitado, postular y ser elegido en un proceso y otros que la ley considere necesarios. Es decir, no se evidencia diferencia alguna dado que son requisitos que perfectamente pueden ser cumplidos y sustentados mediante la aplicación de procesos de selección virtuales, la presencialidad durante el proceso no marca diferencia o vulnera dicha disposición.

**Decreto Legislativo N.º 1057 Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios:** Respecto a esta normativa que es la base del presente trabajo de investigación tenemos que, establece como finalidad la regulación de la Contratación Administrativa de Servicios garantizando la meritocracia, igualdad y profesionalismo por parte de la administración pública, en otras palabras, refuerza los principios básicos buscados al momento de llevar a cabo un proceso de selección y que no solo son garantizados sino, que resultan maximizados y potenciados con la utilización de procesos de selección virtual y lleva a reforzar la problemática jurídica planteada dado que si la modalidad virtual mejora los resultados, garantiza los principios que guían la administración pública en materia de procesos de selección y no vulnera derechos. ¿Acaso no es necesaria la promulgación de una normativa que imponga la realización de procesos de selección virtual? Por otro lado, la norma establece como únicos requisitos la solicitud del área usuaria y la disponibilidad presupuestaria, lo cual tampoco genera diferencia alguna en la modalidad virtual o presencial.

**Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM Decreto Supremo que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057:** Respecto a esta norma, tenemos que, expone las fases de un proceso de selección, los cuales constan de: Etapa Preparatoria: Con el requerimiento por

el área usuaria conteniendo la descripción del puesto, los perfiles necesarios, el establecimiento de las fases y su justificación. Convocatoria: Es la publicación de la convocatoria en el portal web u otros medios de difusión 05 días hábiles antes del comienzo del proceso. Selección: Comprende el conjunto de evaluaciones que se realizarán a los postulantes, pudiendo contar con la evaluación de conocimientos, entrevista u otras que se estime conveniente respetando la igualdad y meritocracia. Suscripción y registro del contrato: Es la fase desarrollada en un plazo no mayor a cinco días hábiles desde la publicación de los resultados, vencido el cual se nombra a la persona que le sigue en orden de mérito, de no haber más postulantes se declara desierto. Con ello tenemos que la norma estudiada en congruencia con las demás busca la igualdad y meritocracia que no existen cuando se aplican medidas discriminantes, por lo demás, la norma no establece la obligación de la presencialidad por lo que, las fases establecidas para un proceso de selección pueden desarrollarse fácilmente de manera virtual.

**Decreto Legislativo N.º 728 Ley de fomento del empleo:** Respecto de este régimen, se establece que se debe garantizar el acceso laboral en poblaciones que sufran desigualdad estableciendo en su reglamento que es deber del estado promover la innovación tecnológica de manera que se maximice la eficiencia en el trabajo. Es decir, es una norma que, si bien no regula de manera directa el proceso de contratación, sigue la misma directriz de cautelar la no discriminación, igualdad, propiciando el mejor uso de las capacidades existentes con el uso de medios tecnológicos que permitan mejorar la eficiencia laboral.

**Resolución Administrativa N.º 000481-2023-CE-PJ Que aprueba el reglamento interno de trabajo del Poder Judicial:** respecto de esta norma, ya su artículo 6 establece que el ingreso es por concurso público bajo criterios de igualdad de oportunidades, competitividad, mérito y otros. Es decir, señala que dichos procesos deben estar guiados por una serie de principios entre los que encontrados la igualdad que son abiertamente vulnerados por criterios

limitantes contenidos por la presencialidad exigida por la gran mayoría de Cortes Superiores de Justicia dentro de la entidad materia de investigación.

**Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017-SERVIR-PE que resuelve formalizar la modificación del artículo 4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 107- 2011-SERVIR/PE:** Respecto a esta norma, establece que como mínimo los procesos de selección llevados a cabo por entidades públicas deben constar de: Evaluación de curriculums, examen de conocimientos y entrevista en el orden que consideren conveniente, haciendo la aclaración de que para los procesos por Contratación Administrativa de Servicios son únicamente necesarios la evaluación curricular y la entrevista personal. Es decir, son fases que al día de hoy con el uso de plataformas digitales pueden ser llevadas a cabo de manera virtual como se expone en las Cortes Superiores materia de investigación, la presencialidad no está establecida en la norma ni resulta desde el punto de vista operativo necesaria o imperiosa.

**Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 140-2019-servir-pe Formaliza el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público”, que en anexo forma parte de la presente Resolución:** Que, al igual que el análisis normativo realizado respecto a la ley de igualdad entre hombres y mujeres, también se realiza el análisis de la presente norma que establece que, los procesos de selección deben ser inclusivos y guiados bajo el criterio de igualdad, por lo que dichos procesos deben ser accesibles para personas con limitaciones eliminando criterios que las pongan en desventaja frente a los demás favoreciendo su participación mediante el uso de mecanismos que aseguren la máxima igualdad posible entre los postulantes. Bajo este contenido podemos preguntarnos de la misma forma. ¿Es lo mismo

pedir a una persona que sufre alguna discapacidad trasladarse físicamente de un punto a otro que pedírsele a una persona que no sufre ninguna limitación? La respuesta evidente es no, es decir, se demuestra una abierta vulneración del derecho a la igualdad en personas con discapacidad y una abierta vulneración a esta norma.

**Decreto Supremo N.º 105-2002- PCM Que institucionaliza el foro del acuerdo nacional:** Respecto a su análisis tenemos que como lineamientos el estado debe defender la constitución y los derechos fundamentales allí contenidos, por otro lado, se tiene el lineamiento específico de la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación reconociendo el hecho que en el país se realizan prácticas discriminatorias, en otro lineamiento encontramos el deber de modernizar al estado aumentando la celeridad y calidad del servicio prestado elevando estándares y mejorando las capacidades de las personas que ingresan a prestar servicio, siendo otra política específica el garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales contenidos en normas nacionales como internacionales.

**REFLEXIÓN FINAL:** Del análisis jurídico realizado y con los principios establecidos y citados en dichas normativas nacionales e internacionales existentes, podemos observar que tiene un amplio desarrollo en materia de igualdad partiendo desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en relación con materia laboral, encontramos en común los principios siguientes: El libre acceso y la igualdad en los procesos de selección, derechos que como ya se ha examinado anteriormente se ven abiertamente vulnerados con la exigencia de medidas limitantes y discriminatorias como lo es la presencialidad dado que con ella ya no podemos hablar de igualdad, libertad de trabajo, reflejando en una abierta vulneración al libre acceso a un proceso de selección, de una efectiva competitividad entre los postulantes, a una meritocracia real dado que como se expuso anteriormente discrimina a ciudadanos por razones

de distancia, tiempo, condición económica u otros; vulnerando abiertamente derechos y principios normativos, con todo lo antes expuesto, es fácil preguntarnos: ¿Realmente la presencialidad garantiza los principios buscados en los procesos de selección de personal y vela por los derechos consagrados en nuestra constitución? Con el análisis realizado y siendo muy generosos podríamos decir que no, pero siendo objetivos se puede decir que no solo no los garantiza, sino que los vulnera abiertamente.

### **3. Discusión**

En esta parte delo trabajo de investigación, iniciamos la discusión con los resultados obtenidos por el análisis y procesamiento de datos planteados en los objetivos; así, haciendo un breve resumen de los resultados obtenidos se tiene que los postulantes aptos presentados a los procesos de selección llevados a cabo bajo la modalidad presencial, apenas correspondió al 8.55 % de los que se presentaron bajo la modalidad virtual, que en promedio los postulantes aptos que se presentaron al proceso de selección y terminaron desertando por el cambio en la modalidad de virtual a presencial llegó al 52.45 %, que, no se ha encontrado diferencia alguna en las finalidades públicas buscadas evidenciando una abierta vulneración al derecho fundamental a la igualdad. En base a ello, se puede identificar como fortalezas del presente trabajo que permite dotar de mayor competitividad a los procesos de selección, eliminando barreras que limitan un uso eficiente de recursos y vulneran derechos de los postulantes y como debilidad que a pesar de lo discriminante y perjudicial que resulta la presencialidad para todas las partes que participan en el proceso, las entidades, la utilizan como regla.

Expuesto lo anterior, se realizaron las discusiones y contrastes con otras investigaciones referenciadas, así se tiene que:

Amaya Portocarrero et al. (2020), en una de las conclusiones obtenidas afirma que la utilización de sistemas tecnológicos resulta de vital importancia para la realización de mejores procesos de selección; aún más, cuando se tratan de entidades desconcentradas, respecto a este

autor, la presente investigación concuerda dado que con el análisis de datos se puede observar que el uso de medios tecnológicos permitió una mejora en diferentes aspectos evaluados mejorando la cautela del derecho a la igualdad, mejorando los índices de eficiencia y eficacia y la efectiva tutela de disposiciones constitucionales y legales.

Por otro lado, Sánchez Sánchez (2018), en su reflexión final establece que, al realizar las encuestas respectivas se ha podido exponer que, gratamente, varias empresas independientemente de su tamaño o sector tienen conocimiento de sistemas informáticos en los procesos de selección de personal utilizándolos en su beneficio logrando su adaptación y adopción de manera positiva, son pocos los casos en los cuales se siguen utilizando técnicas tradicionales de selección de personal, respecto a ello, también el presente trabajo coincide, se ha evidenciado que, efectivamente, es posible llevar a cabo procesos de selección de personal completamente virtual, es más, varias Cortes Superiores de Justicia ya utilizaron esta modalidad como se ha estudiado.

El autor Carrillo Alcantara (2022), arriba a la conclusión de que los procesos de selección resultan indispensables para toda entidad, recomendando la ampliación de las fuentes de reclutamiento para, de esta manera, poder obtener una mayor cantidad de postulantes para los puestos requeridos y como consecuencia de ello una mayor cantidad de posibilidades para elegir; entre ellas, respecto a este punto, se ha demostrado por el análisis de datos que con el uso de mecanismos virtuales, existe una mayor cantidad de postulantes que cumplen los requisitos o perfiles deseados por las entidades permitiendo una mayor pluralidad de oferta para elegir la mejor garantizando efectivamente el respeto al derecho a la igualdad y potenciando además principios tales como la meritocracia, competitividad, transparencia y otros.

Con lo mismo, también debemos coincidir con el trabajo de investigación realizado por Casas Perea (2021), que, concluye que los sistemas virtuales tienen una influencia positiva en

los procesos de selección de personal aumentando la oferta de postulantes y rentabilidad de la entidad, como se ha observado, esto resulta demostrado al comprobar que los postulantes presentados bajo la modalidad presencial son manifiestamente inferiores en cantidad a los postulantes aptos presentados bajo la modalidad virtual evidenciando una abierta vulneración del derecho a la igualdad, además de elevar principios tales como la eficiencia y eficacia en la gestión pública.

Por otro lado, en el trabajo de Flores Estrella y Leonardo Arias (2023), concluyen que, al no realizarse debidamente las evaluaciones de selección, el personal elegido no resulta ser el idóneo, sin conocimiento de las actividades a realizar y teniendo como consecuencia de ello resultados negativos, respecto a ello se ha demostrado que la presencialidad limita el poder contar con más postulantes que cumplen con los perfiles dentro del proceso desarrollado, limitando la evaluación no a capacidades sino a aquellos que se encuentren “cerca” debido a la aplicación de medidas altamente discriminantes.

Por su parte, Yunda Campo (2021) concluye que casi la totalidad de empresas estudiadas han inferido que el uso de medios tecnológicos ha permitido optimizar los procesos de selección de personal, es así que las empresas han implementado el uso de medios virtuales ya no solo para hacer frente a los desafíos de la pandemia, sino, también para mejorar sus procesos de selección mediante el uso de software, correo electrónico, videoconferencias y otros, incidiendo en el beneficio de la institución y de los postulantes al tener a disposición puestos de trabajo que cumplen con sus aspiraciones mejorando los servicios que la entidad puede ofrecer, respecto a esta referencia se pudo evidenciar que coincide con los resultados obtenidos, dado que al eliminar criterios discriminantes que atentan contra el derecho fundamental a la igualdad, se mejora la oferta de postulantes, se elimina la deserción por causas no relevantes y, todo ello, sin que exista diferencia alguna en las finalidades públicas buscadas.

Continuando, tenemos el trabajo de Hanze Andrade (2020), donde llega a la conclusión de que el personal de reclutamiento identifica que la adopción de procesos de selección mediante redes sociales también ha traído herramientas como entrevistas virtuales consiguiendo ahorro de tiempo mediante la digitalización de datos; así mismo, el personal distingue que la modalidad de reclutamiento tradicional era tedioso dado su carácter rígido y manual aumentando la carga de trabajo, los costes y desperdicio de recursos durante el proceso, conclusión que refuerza los resultados obtenidos en el presente trabajo dado que si no existe diferencia alguna en la finalidad pública buscada, resulta innecesario continuar con una modalidad que solo acarrea la constante vulneración de derechos, principios y normas.

Continuando con las discusiones, tenemos al autor Espilco Zamudio (2018), quien concluye que el reclutamiento 2.0 resulta mejor por las ventajas respecto al costo, tiempo y calidad respecto a los procesos de selección de personal desarrollados bajo el método tradicional; esto se ha evidenciado en el presente trabajo de investigación, dado que garantizar efectivamente el cumplimiento del derecho a la igualdad permite una mayor oferta y menor deserción, aumenta la calidad garantizando un mejor cumplimiento de criterios legales que rigen los procesos de selección como la meritocracia, eficiencia y eficacia en la búsqueda de personal por parte de las entidades.

Garcilazo y Joya Galán (2019), llegan a la conclusión de que los procesos de selección han cambiado a lo largo de los años, y más aún con la llegada del internet y demás avances tecnológicos, permitiendo una mayor rapidez tanto para los postulantes como también para los reclutadores obteniendo así un proceso de selección más eficiente y eficaz obteniendo menores costes debido a la automatización de datos, realización de entrevistas mediante videollamadas y otros, conclusión con la que también concuerda el presente trabajo dado que los procesos de selección virtual han permitido optimizar los grados de eficiencia y eficacia en el logro de las

finalidades buscadas en los procesos de selección garantizando efectivamente la tutela de derechos y principios establecidos en normas.

De los contrastes realizados y demás desarrollo del trabajo también se puede determinar que han existido errores metodológicos tales como la determinación de un tema de investigación de vigencia determinada o limitada, se debe reconocer que por Ley N.º 31131 Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales, se dispuso la eliminación progresiva de esta modalidad de contratación en el sector público y aunque se haya declarado su inconstitucionalidad en parte, sigue siendo materia que es vulnerable a ser eliminada, sin embargo, ha quedado evidenciado que la práctica de la presencialidad vulnera abiertamente el derecho a la igualdad propio de un Estado de derecho, dado que, la presencialidad, lleva intrínsecamente limitantes para las partes que resultan violatorias de derechos y principios establecidos en las normativas relacionadas; si bien el ámbito de investigación ha sido limitado a procesos de selección correspondientes a dicho régimen laboral en determinadas Cortes Superiores de justicia; queda abierta la posibilidad de nuevas investigaciones que aborden bajo otra perspectiva el tema de investigación o lo apliquen de manera que se pueda evaluar esta situación en otras entidades, bajo otros regímenes laborales, bajo otra perspectiva o bajo otras modalidades de contratación de personal.

Finalmente, se puede exponer que como fortalezas del estudio realizado, se tiene que los datos han sido extraídos de manera directa, no existe sesgos ni ninguna otra circunstancia que pudiera afectar su confiabilidad teniendo como segunda fortaleza la originalidad de abordar una problemática que no ha sido investigada de manera directa por otros autores. Asimismo, como debilidad tenemos que la investigación se ha centrado por los objetivos planteados a un criterio puramente objetivo, con un análisis documental basado en el examen de datos publicados, dado que ese ha sido el planteamiento y objetivo de la investigación presentada.

## Conclusiones

1. Efectivamente, existe una vulneración al derecho a la igualdad al demostrar que los procesos de selección presencial debido a la imposición de criterios discriminantes en razón a tiempo, costo, distancia u otros; traen como consecuencia una menor oferta de postulantes aptos y la deserción de los mismos respecto de los procesos virtuales sin afectar el fin público buscado.
2. El régimen de Contratación Administrativa de Servicios, a pesar de haber nacido como un régimen provisional, ha adquirido cada vez mayor importancia en las entidades, así mismo, ha sufrido acciones de inconstitucionalidad, modificaciones y finalmente una ley que busca su erradicación, sin embargo, existen criterios que deberían ser analizados con mayor profundidad; no se puede cautelar un derecho vulnerando los derechos de los demás.
3. Se ha evidenciado que, a pesar de la controversia que tiene este régimen, ha tomado gran fuerza en la masa laboral de la entidad materia de investigación, en datos actualizados, corresponde a la segunda masa laboral más grande abarcando todas las plazas auxiliares desde secretarios, especialistas, asistentes, auxiliares, notificadores y otros, con todo ello, resulta necesario que prime la igualdad y meritocracia en sus procesos de selección de personal.
4. Queda demostrado mediante el análisis normativo que, el derecho a la igualdad en las relaciones laborales se encuentra muy bien desarrollado, por tanto, la aplicación de medidas limitantes y discriminativas vulneran abiertamente disposiciones que parten desde la misma Declaración Universal de los Derechos Humanos pasando por la constitución y demás normas estudiadas.

## **Recomendación**

Se recomienda optimizar de los procesos de selección bajo la modalidad virtual mediante la aprobación del proyecto de ley propuesto en el trabajo de investigación realizado; dado que, garantiza efectivamente el cumplimiento de disposiciones nacionales e internacionales respecto del derecho a la igualdad en las relaciones laborales, además que, potencia y maximiza otros derechos y principios establecidos en normas tales como: La competitividad, meritocracia y eficiencia en la búsqueda del prospecto más adecuado para la entidad, todo ello, dada la importancia del personal por Contratación Administrativa de Servicios en el logro de objetivos institucionales al ser la segunda masa laboral más grande en la entidad abarcando todas las plazas auxiliares con excepción de los magistrados. Sumado a ello, es de resaltar que la entidad encargada precisamente de velar por el cumplimiento de las normas, realice efectivamente ello, eliminando prácticas discriminantes por razones de tiempo, costo, distancia u otros que vulneran abiertamente el derecho a la igualdad; sumado a ello, es de resaltar que dichos procesos de selección de personal bajo la modalidad virtual, ya son viables mediante el uso de plataformas digitales tales como Zoom, Meet, Gmail, la Plataforma de Selección de Personal del Poder Judicial, entre otros que ya fueron utilizados en las convocatorias investigadas demostrando que son viables al día de hoy.

## Referencias

Acta N.º 105-2021, 1 (2021). <https://www.pjud.cl/docs/download/20437>

Amaya Portocarrero, D. R., Barrueto Carrillo, C. Y., & Fierro Ambrosio, J. C. (2020).

*Propuesta de lineamientos para la mejora del proceso de selección de personal en el programa integral nacional para bienestar familiar-INABIF* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico].

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2973/AmayaDiana\\_Tesis\\_maestria\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2973/AmayaDiana_Tesis_maestria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carrillo Alcantara, A. P. (2022). *Determinación del proceso de reclutamiento y selección de personal en Molinos & CIA Semper S.A.C.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

[https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/4903/TL\\_CarrilloAlcantaraAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/4903/TL_CarrilloAlcantaraAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Casas Perea, J. C. (2021). *Herramientas digitales en el área de Recursos Humanos de la consultora Marco Marketing en el año 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30200/Casas%20Perea%20Jose%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cera, C. (2021). 5 Objetivos del Reclutamiento para Alcanzar el Éxito. *Appvizer*.

<https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/objetivos-del-reclutamiento>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos - El capital humano en las organizaciones* (Novena, pp. 127–143). McGRAW-

HILL/INTERAMERICANAEDITORES S.A. DE C.V.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>

Código Orgánico de La Función Judicial, 1 (2009).

[https://www.oas.org/ext/Portals/33/Files/Member-States/Ecu\\_intro\\_text\\_esp\\_3.pdf](https://www.oas.org/ext/Portals/33/Files/Member-States/Ecu_intro_text_esp_3.pdf)

Código Penal, Pub. L. No. Decreto Legislativo N.º 635, El Peruano 1 (1991).

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/C%C3%B3digo-Penal-31.7.2020-LP.pdf>

Constitución de La República Del Ecuador, 1 (2008).

[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.PDF](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.PDF)

Constitución Política de La República de Chile, 1 (1980).

[https://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_chile.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_chile.pdf)

Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, 1 (2009).

[https://oas.org/dil/esp/constitucion\\_bolivia.pdf](https://oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf)

Constitución Política Del Perú, Congreso de la República 1 (1993).

<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>

Convenio Sobre El Empleo Y, Pub. L. No. 42º Reunión, 1 (1958).

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/D731ECB8B979E54205257E14005A8EA1/\\$FILE/7\\_C111\\_CONVENIO\\_SOBRE\\_DISCRIMINACION.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D731ECB8B979E54205257E14005A8EA1/$FILE/7_C111_CONVENIO_SOBRE_DISCRIMINACION.pdf)

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pub. L. No. 217 a, Resolución 217-A (III) 1 (1948).

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

Decreto Legislativo Que Aprueba Diversas Medidas de Simplificación Administrativa

- Decreto Legislativo N.º 1246, 1 (2016).

<https://spijlibre.minjus.gob.pe/content/noticia/pdf/DECRETO-LEGISLATIVO-1246.pdf>

Decreto Legislativo Que Regula El Régimen Especial de Contratación de Servicios - Decreto Legislativo N.º 1057, 1 (2008).

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto\\_Legislativo\\_1057.pdf?v=1592495571](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571)

Decreto Supremo Que Aprueba El Reglamento Del Decreto Legislativo N.º 1057, Que Regula El Especial de Contratación Administrativa de Servicios, 1 (2008).

<https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/cas-1057/decreto-supremo075-2008-pcm.pdf>

Decreto Supremo Que Define y Establece Las Políticas Nacionales de Obligatorio

Cumplimiento Para Las Entidades Del Gobierno Nacional, Pub. L. No. Decreto Supremo N.º 027-2007-PCM, El Peruano 1 (2007).

[https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvlg/legisnacional/ds\\_027\\_2007\\_pcm.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvlg/legisnacional/ds_027_2007_pcm.pdf)

Dictan Disposiciones Referidas al Régimen Laboral de Los Trabajadores Del Poder Judicial,

Pub. L. No. Ley N.º 26586, El Peruano 1 (1996).

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/Leyes/26586.pdf>

Duart, J. (2003). Educar en valores en entornos virtuales de aprendizaje: realidades y mitos.

*Universidad Oberta de Catalunya.*

Equipo editorial, E. (2021, August 15). *Internet*. <https://concepto.de/internet/>

Equipo Editorial, E. (2023, April 11). *Sector Público*. <https://concepto.de/sector-publico/>

ERSEP. (2023, November 4). *El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal*.

<https://es.eserp.com/articulos/proceso-seleccion-personal/>

Espilco Zamudio, I. C. (2018). *Eficiencia de la metodología de reclutamiento 2.0*

*comparados con un reclutamiento tradicional en una Universidad de Lima*

*Metropolitana - 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Martín de Porres].

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4261/espilco\\_zic.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4261/espilco_zic.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Flores Estrella, A. M., & Leonardo Arias, J. (2023). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - Año 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11022>
- Garcilazo, C., & Joya Galán, O. (2019). *La Evolución en la Metodología de Reclutamiento en las Empresas Argentinas desde 1990 a la actualidad* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Martín]. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/955/1/TFPP%20EEYN%202019%20GC-JGOM.pdf>
- Guía de Buenas Prácticas En Materia de Igualdad y No Discriminación En El Acceso al Empleo y La Ocupación, Pub. L. No. Resolución Ministerial N.º 159-2013-TR, El Peruano 1 (2013). [https://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/archivos/normas/Gui%CC%81a-de-Buenas-Pra%CC%81cticas.-MINTRA\\_0.pdf](https://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/archivos/normas/Gui%CC%81a-de-Buenas-Pra%CC%81cticas.-MINTRA_0.pdf)
- Hanze Andrade, E. (2020). *El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7873/1/T3408-MDTH-Hanze%20El%20reclutamiento.pdf>
- Ley Contra Actos de Discriminación, Pub. L. No. Ley N.º 27270, El Peruano 1 (2000). <https://faolex.fao.org/docs/pdf/per201916.pdf>
- Ley de Bases de La Carrera Administrativa y de Remuneraciones Del Sector Público - Decreto Legislativo N.º 276, 1 (1994). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1530033843>

Ley de Fomento Del Empleo, Pub. L. No. Decreto Legislativo N.º 728, El Peruano 1 (1991).

[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dl728.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf)

Ley de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres, Pub. L. No. Ley N.º 28983, El Peruano 1 (2007).

[https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley\\_28983\\_lio.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lio.pdf)

Ley de La Carrera Judicial, Pub. L. No. Ley N.º 29277, El Peruano 1 (2008).

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29277.pdf>

Ley de Organización y Funciones Del Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo, Pub. L. No. Ley N.º 29381, El Peruano 1 (2009).

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/\\$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf)

Ley de Servicio Civil, Pub. L. No. Ley N.º 30057, El Peruano 1 (2013).

Ley Que Dispone 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, Pub. L. No. Ley N.º 26772, El Peruano 924 (1997).

[https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017\\_Compendio\\_Normas\\_2017.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017_Compendio_Normas_2017.pdf)

López, R. (2010). *La Selección de Personal Basada en Competencias y su Relación con la Eficacia Organizacional*. 1–25. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Metodología Para El Examen de Confianza, 1 (2024).

<https://www.funcionjudicial.gob.ec/resources/pdf/METODOLOGIA%20EXAMEN%20CONFIANZA.pdf>

Miranda Zamora, K. M., & Zumaeta Medina, M. A. (2022). *Impacto de la gestión de información en los procesos de reclutamiento y selección de AB INBEV planta Huachipa en el 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima].

[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16727/Miranda\\_Zumaeta\\_Impacto-gestion-informacion-procesos-reclutamiento.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16727/Miranda_Zumaeta_Impacto-gestion-informacion-procesos-reclutamiento.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Ortega, O. (2023, April 11). *Entrevista Personal*. Trabajo y Personal.

<https://trabajoypersonal.com/entrevista-personal/>

Percy-Zayas, I. de la C., & Martínez-Delgado, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. *Ciencias Holguín*.

<https://www.redalyc.org/journal/1815/181574471001/181574471001.pdf>

R.A.E. (n.d.). *Proyecto*. Real Academia de La Lengua Española. Retrieved January 31, 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

R.A.E. (2014). *Entidad*. Real Academia Española. <https://dle.rae.es/unidad>

Reglamento Específico Del Proceso de Selección de Secretarios, Auxiliares, Oficiales de

Diligencia y Notificadores de Juzgados Ordinarios y Agroambientales, 1. Retrieved

August 22, 2024, from

<https://magistratura.organojudicial.gob.bo/consejo/descargas/files/58->

[2024/REGLAMENTO%20APOYO%20A%20JUZGADOS%20ORDINARIOS%20Y%](https://magistratura.organojudicial.gob.bo/consejo/descargas/files/58-2024/REGLAMENTO%20APOYO%20A%20JUZGADOS%20ORDINARIOS%20Y%20AGROAMBIENTALES.pdf)

[20AGROAMBIENTALES.pdf](https://magistratura.organojudicial.gob.bo/consejo/descargas/files/58-2024/REGLAMENTO%20APOYO%20A%20JUZGADOS%20ORDINARIOS%20Y%20AGROAMBIENTALES.pdf)

Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, Pub. L. No. Resolución Administrativa

N.º 000481-2023-CE-PJ, Poder Judicial 1 (2023).

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f57d89804dc5cb9ab11ab5dd50fa768f/Reglam](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f57d89804dc5cb9ab11ab5dd50fa768f/Reglamento+Interno+de+Trabajo-)

[ento+Interno+de+Trabajo-](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f57d89804dc5cb9ab11ab5dd50fa768f/Reglamento+Interno+de+Trabajo-)

[+Vervi%C3%B3n+002.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f57d89804dc5cb9ab11ab5d](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f57d89804dc5cb9ab11ab5dd50fa768f/Reglamento+Interno+de+Trabajo-)

[d50fa768f](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f57d89804dc5cb9ab11ab5dd50fa768f/Reglamento+Interno+de+Trabajo-)

Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 140-2019-SERVIR-PE, 1 (2019).

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1398321/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf?v=1663337778>

Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017-SERVIR-PE, 1 (2017).

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346663/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf?v=1601908118>

Resolución que Aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo, Pub. L. No. Resolución Ministerial N.º 308-2019-TR, El Peruano 1 (2019).

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/470844/doc04587420191231101351\\_compressed.pdf?v=1577805947](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/470844/doc04587420191231101351_compressed.pdf?v=1577805947)

R&H Temporal LTDA. (2023, November 4). *Tipos de Selección de Personal*.

<https://ryhtemporal.com/noticias/12-tipos-de-seleccion-de-personal-para-elegir-correctamente-al-mejor-candidato>

Sama Espinoza, M. (2020). *Optimización del proceso de selección de personal mediante la utilización de herramientas virtuales en una empresa de servicios, Arequipa. 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental].

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8716/4/IV\\_FIN\\_108\\_TI\\_Sama\\_Espinoza\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8716/4/IV_FIN_108_TI_Sama_Espinoza_2020.pdf)

Sánchez Sánchez J. (2018). *El reclutamiento on-line en el proceso de contratación de personal: Un análisis en empresas de Cartagena y su Comarca* [Tesis de Licenciatura, Universidad Politécnica de Cartagena].

<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/6850/tfg-san-rec.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sardi, B. N. (2021). *Un aporte a la psicología laboral en tiempos de pandemia: La entrevista de selección de personal mediada por la tecnología.*

<https://www.psi.uba.ar/premio/2021/sardi.pdf>

Segovia Herrera, P. M. (2022). *Plan de mejora del proceso de reclutamiento y selección de un operador de rodillo para campamento en Cuzco, de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Cayetano Heredia].

[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13037/Plan\\_SegoviaHerrera\\_Paolo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13037/Plan_SegoviaHerrera_Paolo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

UNDAR. (n.d.). Manual para Elaborar un Curriculum Vitae. *Universidad Nacional Daniel Aloma Robles*, 1–10. Retrieved January 31, 2024, from [https://www.undar.edu.pe/wp-content/uploads/2023/05/MANUAL-PARA-ELABORAR-UN-CURRICULUM-VITAE\\_compressed.pdf](https://www.undar.edu.pe/wp-content/uploads/2023/05/MANUAL-PARA-ELABORAR-UN-CURRICULUM-VITAE_compressed.pdf)

Yunda Campo, J. (2021). *Caracterización de los métodos de reclutamiento y selección que utilizan las empresas de la ciudad de Santiago de Cali en el área de Recursos Humanos para el año 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad del Valle].

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/70eeb510-7275-44c4-a652-b327f57bd2c7/content>

## **Anexos**

PROYECTO DE LEY N.º 000XXXX-2024-LAMA

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 8 CAPÍTULO I DE LA LEY N.º 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL

Por la presente, mi persona, Luigi Arnold Morales Aguirre, identificado con Documento Nacional de Identidad N.º 70218297, con dirección en Jr. Lampa N.º 471-C de la ciudad de Puno. Como ciudadano en pleno ejercicio de sus derechos y al amparo de las facultades otorgadas por la Constitución Política que en su artículo 2 numeral 17 establece que toda persona tiene el derecho “A participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación. Los ciudadanos tienen, conforme a ley, los derechos de elección, de remoción o revocación de autoridades, de iniciativa legislativa y de referéndum”. Sumado A ello, en su artículo 31 establece que “Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos mediante referéndum; iniciativa legislativa; remoción o revocación de autoridades y demanda de rendición de cuentas (...)”. Por otro lado, al amparo del Pacto Internacional de Derechos Civiles firmado por nuestro país en 1978, además de ello al amparo de la Ley N.º 26300 Ley de los Derechos de Participación y Control Ciudadanos que en su capítulo I, artículo 1 establece que son derechos de los ciudadanos participar en la “Iniciativa en la formación de leyes” señalando en su artículo 11 que “La iniciativa legislativa de uno o más proyectos de ley, acompañada por las firmas comprobadas de no menos del cero punto tres por ciento (0.3%) de la población electoral nacional, recibe preferencia en el trámite del Congreso. El Congreso ordena su publicación en el diario oficial.”. Asimismo, en su artículo 12 establece que “El derecho de iniciativa en la formación de leyes comprende todas

las materias con las mismas limitaciones que sobre temas tributarios o presupuestarios tienen los congresistas de la República.”

#### FÓRMULA LEGAL

Como ciudadano en ejercicio de sus facultades propongo la siguiente ley:

#### PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 8 CAPÍTULO I DE LA LEY N.º 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL

##### Artículo 1. Objeto de la Ley

El presente proyecto de ley tiene la finalidad de modificar el Artículo 8 perteneciente al Capítulo I de la Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil en salvaguarda de los derechos de los ciudadanos contemplados desde marcos legales internacionales a los que el Perú está sujeto como a normativas nacionales que tutelan el derecho a la no discriminación e igualdad entre ciudadanos.

##### Artículo 2. Modificar el Artículo 8 perteneciente al Capítulo I de la Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil

Se modifica el artículo antes citado cuyo contenido es el siguiente:

“El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública (...).”

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Artículo único: Deróguese todo aquello que se oponga a la presente Ley.

Puno, setiembre del 2024

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Que, conforme a nuestro ordenamiento jurídico nacional e internacional a la que nuestro país está sujeto, queda obligado a garantizar la igualdad y no discriminación entre los ciudadanos, este derecho se encuentra consagrado en nuestra constitución y diversas normas legales encargadas de regularlas. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, dicho derecho fundamental se encuentra en constante vulneración con la aplicación de procesos de selección presencial por parte de diversas Cortes Superiores y otras entidades a nivel nacional dada la ambigüedad que presenta el artículo que el presente proyecto pretende modificar.

Para ello, se ha realizado un análisis jurídico y de datos respecto de la problemática antes mencionada para la demostración de la vulneración de derechos expuesta.

### Derecho a la no discriminación e igualdad

La Organización Internacional del Trabajo - OIT califica a la discriminación como: “(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previo consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”, Asimismo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 1 establece que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”, del mismo modo, su artículo 7 establece que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección

de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”.

Respecto de nuestro ordenamiento nacional tenemos nuestra Carta Magna que establece en su artículo 2 inciso 2 que señala que toda persona tiene como derecho fundamental “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.”, su artículo 22 señala que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, su artículo 26 establece que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.”. Del mismo modo, el artículo 323 de Código Penal tipifica la discriminación como delito, otorgando las penas respectivas con el agravante si es cometido por un funcionario público. Así mismo tenemos la Ley N.º 27270 Ley contra actos de discriminación. La Ley N.º 26772 Que dispone 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. La Ley 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Resolución Ministerial N.º 159-2013-TR Aprueban el documento “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación” y otras relacionadas que tutelan este derecho.

Respecto del análisis de datos realizado, tenemos que la aplicación de procesos de selección de personal bajo la modalidad presencial trae como consecuencia que solo el 8.55 % de postulantes aptos puedan participar en el proceso respecto del número de postulantes aptos presentados bajo la modalidad virtual. Asimismo, el 52.45 % de postulantes aptos presentados terminaron desertando por cambios en las bases en donde se exigía la presencialidad para su permanencia en el proceso. Todo ello sumado a que no existe diferencia alguna en el fin público buscado por un proceso de selección.

## ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

Respecto de este punto, debemos resaltar que el presente proyecto, no va a ocasionar ningún gasto al erario nacional, dado que, en caso de ser aprobado, únicamente modificará la legislación ya existente y vigente. Por otro lado, su aprobación eliminará la constante vulneración de los derechos fundamentales de la población, de la misma manera, garantiza de mejor manera los principios normativos tales como la transparencia, la eficiencia y eficacia, la modernización, la igualdad, la meritocracia, simplificación, modernización y otros.

## EFFECTOS DE LA VIGENCIA DEL PROYECTO

Es de resaltar que el presente proyecto de ley no colisiona con ninguna normativa vigente, sumado a ello tendrá como efecto el fin de violaciones a derechos fundamentales y la efectiva garantía de su protección y es respecto de ello que mediante el siguiente cuadro se expone el presente proyecto.

---

### CUADRO COMPARATIVO

---

NORMA VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 8. Proceso de selección	<b>Artículo 8. Proceso de selección</b>
El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad	El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad

---

---

<p>seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública. (...).</p>	<p>seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública <b>mediante la aplicación de procesos de selección virtual en todas sus fases hasta la contratación.</b> (...).</p>
--	--

---

## RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

### **“1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho**

(...) El Estado: (a) defenderá el imperio de la Constitución (...); (b) (...) velará por el resguardo de las garantías y libertades fundamentales, teniendo en cuenta que la persona y la sociedad son el fin supremo del Estado; (c) fomentará la afirmación de una cultura democrática que promueva una ciudadanía consciente de sus derechos y deberes; y (d) establecerá normas que sancionen a quienes violen o colaboren en la violación de la constitucionalidad, los derechos fundamentales y la legalidad.”

### **“11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación**

Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y

estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente”

#### **“20. Desarrollo de la ciencia y la tecnología**

Nos comprometemos a fortalecer la capacidad del país para generar y utilizar conocimientos científicos y tecnológicos, para desarrollar los recursos humanos y para mejorar la gestión de los recursos naturales y la competitividad de las empresas. De igual manera, nos comprometemos a incrementar las actividades de investigación y el control de los resultados obtenidos, evaluándolos debida y puntualmente. Nos comprometemos también a asignar mayores recursos financieros mediante concursos públicos de méritos que conduzcan a la selección de los mejores investigadores y proyectos, así como a proteger la propiedad intelectual.

Con este objetivo el Estado: (a) asignará mayores recursos, aplicará normas tributarias y fomentará otras modalidades de financiamiento destinado a la formación de capacidades

humanas, la investigación científica, la mejora de la infraestructura de investigación y la innovación tecnológica (...)"

#### **“24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente**

Nos comprometemos a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos. Nos comprometemos también a que el Estado atienda las demandas de la población y asegure su participación en la gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno. Garantizaremos una adecuada representación y defensa de los usuarios de estos servicios, la protección a los consumidores y la autonomía de los organismos reguladores. Con este objetivo el Estado: (a) incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites (...); (b) establecerá en la administración pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución, calidad y control del gasto fiscal; (...) (d) pondrá en uso instrumentos de fiscalización ciudadana que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas en todas las instancias de gobierno; (...); (f) mejorará la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; (...); y (h) revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral.”

#### **“26. Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, el lavado de dinero, la evasión tributaria y el contrabando en todas sus formas**

Nos comprometemos a afirmar, en la sociedad y el Estado, principios éticos y valores sociales que promuevan la vigilancia ciudadana y que produzcan niveles crecientes de paz, transparencia, confianza y efectiva solidaridad.

Con este objetivo el Estado: (a) enfatizará los principios éticos que refuercen el cumplimiento ciudadano de las normas; (b) velará por el desempeño responsable y transparente de la función

pública, promoverá la vigilancia ciudadana de su gestión y el fortalecimiento y la independencia del Sistema Nacional de Control; (c) desterrará la impunidad, el abuso de poder, la corrupción y el atropello de los derechos; (d) desarrollará una cultura de paz, de valores democráticos y de transparencia, que acoja los reclamos genuinos y pacíficos de los distintos sectores de la sociedad; (e) promoverá una cultura de respeto a la ley, de solidaridad y de anticorrupción, que elimine las prácticas violatorias del orden jurídico, incluyendo el tráfico de influencias, el nepotismo, el narcotráfico, el contrabando, la evasión tributaria y el lavado de dinero; y (f) regulará la función pública para evitar su ejercicio en función de intereses particulares.”

**“28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial**

Nos (...) comprometemos a adoptar políticas que garanticen el goce y la vigencia de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia.

Con este objetivo el Estado: (a) promoverá la institucionalización de un Sistema de Administración de Justicia, respetando la independencia, la autonomía y el presupuesto del Poder Judicial, el Ministerio Público, el Consejo Nacional de la Magistratura y el Tribunal Constitucional, dentro de un proceso de modernización y descentralización del Estado al servicio del ciudadano; (b) promoverá la designación transparente de las autoridades judiciales, así como su valorización y permanente capacitación; (...); (f) adoptará medidas legales y administrativas para garantizar la vigencia y difusión de la Constitución, afianzará el respeto irrestricto de los derechos humanos y asegurará la sanción a los responsables de su violación; (g) establecerá mecanismos de vigilancia al correcto funcionamiento de la administración de justicia, al respeto de los derechos humanos, así como para la erradicación de la corrupción judicial en coordinación con la sociedad civil; (h) garantizará la cobertura nacional y el mejor

funcionamiento de la Defensoría del Pueblo; (i) fortalecerá las instancias de control interno de los órganos jurisdiccionales.”

#### **“29. Acceso a la información, libertad de expresión y libertad de prensa**

Nos comprometemos a garantizar el derecho de los ciudadanos a solicitar y recibir información, la obligación de brindarla por parte del Estado, y la transparencia y difusión de los actos de gobierno. Nos comprometemos también a resguardar la libertad de expresión y erradicar toda práctica que la limite, así como a asegurar el derecho ciudadano a una información veraz, objetiva y de calidad. Del mismo modo, nos comprometemos a promover el ejercicio pleno y responsable de la más amplia libertad de prensa, permitir la libre creación de todo tipo de medios de comunicación y la difusión libre de ideas e información.

Con el objetivo de garantizar el acceso a la información y la libertad de expresión, el Estado:

- (a) promoverá una cultura de transparencia, de rendición de cuentas y de difusión de los actos de gobierno, eliminando la cultura del secreto;
- (b) eliminará las normas penales que amenazan el pleno ejercicio de la libertad de expresión y las ilegales restricciones de la misma, así como penalizará su manipulación;
- (c) establecerá un sistema transparente y justo de asignación de la publicidad estatal;
- (d) erradicará las trabas administrativas, reducirá los costos de acceso y promoverá el uso de medios electrónicos para facilitar el libre, oportuno y completo acceso a la información estatal;
- (e) procurará el equilibrio entre el derecho a la protección de la intimidad personal y la seguridad nacional, con el derecho al libre acceso de la información del Estado y a la libertad de expresión;
- (f) unificará la legislación sobre el acceso a la información del Estado y la publicidad de los actos de la administración pública (...).”

## Anexo 1: Oficio de Aprobación del Comité de Ética



Huancayo, 28 de febrero del 2024

**OFICIO N°0153-2024-CIEI-UC**

Investigadores:

**LUIGI ARNOLD MORALES AGUIRRE****Presente-**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CAS, BAJO LA MODALIDAD VIRTUAL.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente




---



Walter Calderón Gerstein  
Presidente del Comité de Ética  
Universidad Continental

C.c. Archivo.

**Arequipa**  
Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

**Huancayo**  
Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430

**Cusco**  
Urb. Manuel Prado - lote B, N° 7 Av. Collasuyo  
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

**Lima**  
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2760

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

- Menú
- Principal
- Convocatoria Procurador Público
  - Vigentes
  - En Proceso
  - Concluidas
- Convocatorias 728
  - Vigentes
  - En Proceso
  - Concluidas
- Convocatorias Cas
  - Vigentes
  - En Proceso
  - Concluidas
- Cartilla Instrucción 728
- Cartilla Instrucción Cas

CONVOCATORIAS CAS | Convocatorias Vigentes

N° Concurso:  2024  Código:

Unidad Ejecutora:  Corte:

Concurso (Organizacion):

- Menú
- Principal
- Convocatoria Procurador Público
  - Vigentes
  - En Proceso
  - Concluidas
- Convocatorias 728
  - Vigentes
  - En Proceso
  - Concluidas
- Convocatorias Cas
  - Vigentes
  - En Proceso
  - Concluidas
- Cartilla Instrucción 728
- Cartilla Instrucción Cas

CONVOCATORIAS CAS | Convocatorias Concluidas

N° Concurso:  2017  Código:

Unidad Ejecutora:  Corte:

Concurso (Organizacion):

[Detalles del Proceso de Selección](#)  
[Base del Concurso](#)  
[Cronograma del Concurso](#)

Comunicado(s)
MANUAL DE INSTRUCCIONES
RESULTADOS PRELIMINARES DE LA EVALUACIÓN CURRICULAR (SIN PUNTAJES)
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN CURRICULAR CON PUNTAJES
COMUNICADO N° 1 - LUGAR Y HORA DE LA EVALUACIÓN TECNICA
HORARIO DE LA EVALUACION TECNICA
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN TECNICA
COMUNICADO N° 2 - FE DE ERRATAS
COMUNICADO N° 3 - LUGAR Y HORA DE LA ENTREVISTA PERSONAL
RESULTADOS DE LA ENTREVISTA PERSONAL
DECLARACION DE GANADORES
COMUNICADO N° 5 - INDICACIONES PARA LOS GANADORES DE LA CONVOCATORIA

- Menú
- Principal
- Convocatoria Procurador Público
  - Vigentes
  - En Proceso
  - Concluidas
- Convocatorias 728
  - Vigentes
  - En Proceso
  - Concluidas
- Convocatorias Cas
  - Vigentes
  - En Proceso
  - Concluidas
- Cartilla Instrucción 728
- Cartilla Instrucción Cas

CONVOCATORIAS CAS | Convocatorias Concluidas

N° Concurso:  2023  Código:

Unidad Ejecutora:  Corte:

Concurso (Organizacion):

[Detalles del Proceso de Selección](#)  
[Base del Concurso](#)  
[Cronograma del Concurso](#)

Comunicado(s)
MANUAL DE INSTRUCCIONES
RESULTADOS DE LA EVALUACION CURRICULAR SIN PUNTAJES
COMUNICADO N° 01 FE DE ERRATAS
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN CURRICULAR CON PUNTAJES
COMUNICADO N° 02 PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS
COMUNICADO N° 03 ABSOLUCIÓN DE RECLAMOS/OBSERVACIONES
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN PREVIA A LA ENTREVISTA PERSONAL
COMUNICADO N° 04 FECHA Y HORA DE LA ENTREVISTA
RESULTADOS DE LA ENTREVISTA PERSONAL
RESULTADOS FINALES
DECLARACIÓN DE GANADORES
COMUNICADO N° 05 INDICACION PARA EL/LA GANADOR/A