



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN DERECHO



TESIS

**ANTECEDENTES PENALES UN PERJUICIO PARA OPORTUNIDADES  
LABORALES Y ACADÉMICAS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y  
PRIVADAS EN LA REGIÓN PUNO 2024 CASOS DELITOS LEVES**

**PRESENTADA POR:**

**ELSY MADELEYNE MAMANI LOPEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**DOCTOR EN DERECHO**

**PUNO, PERÚ**

**2024**



## ELSY MADELEYNE MAMANI LOPEZ

### ANTECEDENTES PENALES UN PERJUICIO PARA OPORTUNIDADES LABORALES Y ACADÉMICAS EN INSTITUCI...

8.- DERECHO

8.- DERECHO

Universidad Nacional del Altiplano

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid:::8254:418375918

147 Páginas

Fecha de entrega  
22 dic 2024, 8:45 p.m. GMT-5

21,866 Palabras

Fecha de descarga  
22 dic 2024, 9:31 p.m. GMT-5

126,382 Caracteres

Número de archivo  
ANTECEDENTES PENALES UN PERJUICIO PARA OPORTUNIDADES LABORALES Y ACADÉMICAS EN ....docx

Tamaño de archivo  
22.1 MB





## 9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

### Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Dr. Manuel L. Quintanilla Chacón  
DOCENTE PRINCIPAL - UNA - PUNO





# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN DERECHO

### TESIS

#### ANTECEDENTES PENALES UN PERJUICIO PARA OPORTUNIDADES LABORALES Y ACADÉMICAS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN LA REGIÓN PUNO 2024 CASOS DELITOS LEVES



#### PRESENTADA POR:

ELSY MADELEYNE MAMANI LOPEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN DERECHO

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....  
D.Sc. WILDER IGNACIO VELAZCO

PRIMER MIEMBRO

.....  
D.Sc. JAVIER SOCRATES PINEDA ANCCO

SEGUNDO MIEMBRO

.....  
Dr. JOSE LUIS TICONA YANQUI

ASESOR DE TESIS

.....  
Dr. MANUEL LEON QUINTANILLA CHACON

Puno, 04 de diciembre de 2024.

**ÁREA:** Ciencias Sociales.

**TEMA:** Acceso a Justicia.

**LÍNEA:** Derecho.



## DEDICATORIA

Dedico esta tesis. A Dios a la virgen María a mi Niño Jesús, gracias por ser mi fuerza y fortaleza en todo momento.

Dedico la presente tesis, a las personas que hicieron que yo llegase hasta este punto de mi vida académica, porque me impulsaron a seguir estudiando.

*Elsy Madeleyne Mamani Lopez*



## AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios. a mis padres Jose y Nieves a las personas que me dieron aliento para continuar en este proceso, siempre los tengo presente.

También quiero agradecer a mi asesor de tesis, Dr. Manuel León Quintanilla Chacón, por su orientación y sabiduría. Agradecer a los miembros jurados de tesis. Dr. Wilder Ignacio Velazco, Dr. Javier Sócrates Pineda Ancco, Dr. José Luis Ticona Yanqui, por su tiempo y sus sugerencias fueron de gran valor para la calidad final del trabajo.

Durante la presente investigación tuve la oportunidad de conocer a personas que poseen antecedentes penales, y que les ha ido súper mal como ellos me manifestaron en sus entrevistas, decirles a esas personas que la tormenta no dura para siempre, y que el sol siempre vuelve a salir muchas gracias por compartir conmigo sus experiencias y por ayudarme hacer la investigación, estoy segura de que en algún momento se regulara aspectos como este en la normativa Peruana.

También mi agradecimiento a las personas que me ayudaron a realizar este trabajo con su apoyo, a Diego André, Ada, Godofredo, Sergey.

*Elsy Madeleyne Mamani Lopez.*



## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
ACRÓNIMOS	ix
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

### CAPÍTULO I

#### REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	5
1.1.1	Antecedentes Penales en el Perú	5
1.1.2	Antecedentes Penales y su Impacto en los Derechos Fundamentales	6
1.1.3	Derecho Fundamental al Trabajo	6
1.1.4	Certificado de Antecedentes Penales	7
1.1.5	Antecedentes Penales Doctrina	7
1.1.6	Principio de Igualdad ante la Ley	8
1.1.7	Derecho al Trabajo	8
1.1.8	Principio de Igualdad ante la Ley en el Derecho Penal	9
1.1.9	Impactos Negativos que causan los Antecedentes Penales	10
1.1.10	Declaración Universal de Derechos Humanos	10
1.1.11	Influencia de los Antecedentes Penales en la búsqueda de actividades Laborales y Académicas	11
1.1.12	Normas laborales que se vulneraran	11
1.1.13	Acceso al trabajo como ser humano	12
1.2	Antecedentes	14
1.2.1	Internacionales	14
1.2.2	Nacionales	19
1.2.3	Locales	25



## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	27
2.2	Definición del problema	29
2.2.1	Enunciado general	29
2.2.2	Enunciados específicos	29
2.3	Intención de la investigación	29
2.3.1	A Nivel Mundial	29
2.4	Justificación	29
2.4.1	Justificación social	30
2.4.2	Justificación Económica	30
2.4.3	Justificación Política	31
2.5	Objetivos	32
2.5.1	Objetivo general	32
2.5.2	Objetivos específicos	32

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

3.1	Acceso al campo	33
3.2	Identificación y planeación	33
3.3	Selección de informantes y situaciones observadas	33
3.4	Estrategias de recogida y registro de datos	34
3.5	Análisis de datos y categorías	34
3.5.1	Técnicas de análisis	35

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Resultados	36
4.1.1	Perjuicio laboral en la región Puno 2024	42
4.1.2	Perjuicio académico en la región Puno 2024	48
4.1.3	Derecho comparado respecto a antecedentes penales en el mundo.	57
4.2	Discusión	63
4.2.1	Discusión respecto a restricciones en instituciones públicas y académicas	64
CONCLUSIONES		67
RECOMENDACIONES		68



BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	75



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Instituciones públicas con oferta laboral en la región de Puno año 2024	37
2. Instituciones públicas con oferta académica en la región de Puno año 2024	39
3. Instituciones privadas con oferta académica en la región de Puno	39
4. Instituciones privadas con oferta laboral en la región de Puno año 2024	40



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. ¿Existe perjuicio de parte de las instituciones públicas del estado en la región Puno; al solicitarte un certificado de antecedentes penales para acceder a un puesto laboral?	42
2. ¿Existe perjuicio de parte de las instituciones públicas del estado en la región Puno; al solicitarte un certificado de antecedentes penales para acceder a un puesto laboral? (ENTREVISTA), a personas que purgan condena en libertad	44
3. ¿Existe perjuicio de parte de las instituciones privadas en la región Puno; al solicitarte un certificado de antecedentes penales para acceder a un puesto laboral? Sector privado (empresas) – revisión documental a convocatorias año 2024	46
4. Existe perjuicio académico en instituciones públicas que causa la solicitud de los antecedentes penales en la región Puno 2024, casos delitos leves – revisión de convocatorias académicas	48
5. Existe perjuicio académico en instituciones públicas que causa la solicitud de los antecedentes penales en la región Puno 2024, casos delitos leves – entrevista a personas que purgan condena en libertad – medio libre Puno	50
6. Existe perjuicio académico en instituciones privadas (empresas) que causa la solicitud de los antecedentes penales en la región Puno 2024, casos delitos leves – para acceder a realizar estudios de posgrado	52



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Propuesta	75
2. Ficha de recolección de información	77
3. Carta de presentación a institución donde se realizó la investigación	79
4. Convocatorias del sector público laboral y académico	80
5. Declaración jurada de autenticidad de tesis	132
6. Autorización de depósito de tesis en el Repositorio Institucional	133



## ACRÓNIMOS

AP	:	Antecedentes Penales
EE. UU.	:	Estados Unidos de América
OIT	:	Organización Internacional del Trabajo

## RESUMEN

La investigación aborda el problema del perjuicio causado por la solicitud de antecedentes penales en la región Puno en el año 2024. Este problema afecta particularmente a personas que cumplen condena en libertad, generando restricciones en su reincorporación; acceso al trabajo y a la educación. El objetivo principal es evaluar el impacto negativo de la solicitud de antecedentes penales en instituciones públicas y privadas de la región Puno. Se busca determinar si existen perjuicios laborales y académicos y promover políticas públicas que protejan los derechos de las personas afectadas. El estudio utiliza un método descriptivo correlacional con enfoque cualitativo, tipo dogmático. Se emplearon fichas de observación, análisis de convocatorias, y entrevistas. Los resultados muestran un alto porcentaje de perjuicio en el acceso laboral y académico en instituciones públicas y privadas, el 91,8 % y el 76 % de personas no tienen acceso laboral ni académico; en entrevistas a personas que cumplen condena en libertad, el 73,3 % indican no tener acceso laboral, y el 33,3 % señalan no tener acceso académico; En las convocatorias de empresas e instituciones privadas, el 73,3 % requieren certificados de antecedentes penales como requisito de acceso. Se concluye que en la región Puno en el año 2024, las instituciones públicas y privadas generan perjuicios significativos al acceso laboral y académico de personas con antecedentes penales. Esta práctica refuerza las limitaciones para su reinserción social, lo que subraya la necesidad de políticas públicas inclusivas para mitigar este problema.

**Palabras clave:** Antecedentes penales, instituciones privadas, instituciones públicas, oportunidades laborales, perjuicio académico, perjuicio laboral.

## ABSTRACT

The research addresses the issue of the harm caused by the requirement for criminal record certificates in the Puno region in 2024. This problem particularly affects individuals serving sentences on probation, creating restrictions on their reintegration into society, access to employment, and education. The main objective is to assess the negative impact of requiring criminal record certificates in public and private institutions in the Puno region. It seeks to determine whether there are academic and labor disadvantages and to promote public policies that protect the rights of affected individuals. The study employs a descriptive-correlational method with a qualitative approach and a dogmatic perspective. Observation forms, analysis of job postings, and interviews were used. The results show a high percentage of harm in access to employment and education in public and private institutions: 91.8 % and 76 % of individuals do not have access to work or education. Among those serving sentences on probation, 73.3 % report not having access to employment, and 33.3 % indicate no access to education. In job postings from private companies and institutions, 73.3 % require criminal record certificates as a prerequisite. It is concluded that in the Puno region in 2024, public and private institutions significantly harm access to employment and education for individuals with criminal records. This practice reinforces the barriers to their social reintegration, highlighting the urgent need for inclusive public policies to mitigate this issue.

**Keywords:** Academic harm, Criminal records, job opportunities, labor harm, private institutions, public institutions.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se centró en analizar el perjuicio que genera la solicitud de antecedentes penales en el ámbito laboral y académico en la Región Puno en el año 2024. Pues se busca comprender cómo esta práctica impacta en la inserción laboral y acceso a la educación, explorando las consecuencias sociales y legales que se derivan de ella; la solicitud de antecedentes penales como requisito para el ingreso a centros laborales y académicos en la región Puno, se presenta como una práctica cada vez más común según los resultados de la presente investigación, si bien la intención de esta investigación es evaluar el perjuicio centros laborales públicos que a su vez esta causa se entiende es garantizar la seguridad y el bienestar de la comunidad, su aplicación genera un debate crucial sobre su impacto en la vida de las personas y la sociedad en general, la línea de investigación es el ámbito penal. momento de purgar condena de manera libre la cantidad de personas que lograron salir de los penales frente al hacinamiento que se evidencio en el Perú, aplicación de acuerdo al D.L. 1585, la tesis se enfocó en analizar. El marco teórico, la metodología de investigación es de tipo descriptivo exploratorio, la utilización de dos variables de acuerdo al proyecto la primera variable, antecedentes penales y la variable segunda perjuicios negativos, las técnicas e instrumentos de investigación fueron fichas de observación y tez de aplicación. Donde se analizó las prácticas actuales en centros laborales y académicos al momento de las convocatorias, las experiencias de las personas que han sido afectadas por la solicitud de antecedentes penales, los posibles perjuicios que causas la solicitud del mismo en delitos leves y algunas alternativas para garantizar la seguridad sin generar discriminación.

En el capítulo I; observamos la revisión de la literatura respecto a la investigación para el caso se ha abordado la premisa de que la solicitud de antecedentes penales puede estigmatizar a personas que han tenido algún tipo de contacto con el sistema judicial, incluso si no han sido condenadas por un delito. De manera teórica plasmada en investigaciones a nivel internacional nacional y local.

En el capítulo II; se abordó el planteamiento del problema a investigar la intención de la investigación, justificación y los objetivos planteados fueron en la investigación determinar el perjuicio académico y laboral que causa la solicitud de antecedentes penales en instituciones públicas y privadas en la región Puno, con el fin de promover políticas públicas que protejan los derechos de las personas y garanticen una sociedad más justa e

inclusiva. Lo que, ayudado a delimitar aspectos importantes y las oportunidades laborales y académicas.

En el capítulo III; respecto a la metodología que hemos utilizado para la presente se abordó esta problemática a raíz de las limitaciones que las personas tienen al momento de salir de un establecimiento penitenciario, se ha revisado las convocatorias en instituciones públicas y privadas ámbitos laborales y académicos, así mismo se ha dialogado con personas que tienen antecedentes penales vigentes.

En el capítulo IV; evidenciamos los resultados de la investigación en cuanto a las convocatorias en instituciones públicas y privadas y el perjuicio que causan a personas que tienen antecedentes penales por delitos leves en la región Puno, De acuerdo al resultado obtenido se entiende que las instituciones públicas laborales y académicas en un 97 %, solicitan No tener antecedentes penales, mientras que el 03 % no lo solicitan. Respecto a las instituciones privadas esta es totalmente investida siendo que el 96 % no solicitan el certificado de antecedentes penales en el a Región de Puno, más si existe un 4 % que, si solicita el certificado de antecedente penales en centros laborales y centros académicos, en últimos capítulos encontramos las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

El último apartado corresponde a la conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco teórico

##### 1.1.1 Antecedentes Penales en el Perú

Los antecedentes penales un documento oficial el cual es emitido por la institución competente, donde se verifica que una persona cuenta una sentencia condenatoria, la cual da a conocer también el proceso que esta persona tuvo, los antecedentes penales pueden darse de manera firme y definitiva en los casos de delitos graves.

Los antecedentes penales constituyen registros oficiales que documentan las sanciones o condenas aplicadas a una persona por la comisión de delitos. En el Perú, el marco legal establece un registro de antecedentes penales con el propósito de fortalecer la seguridad pública y evitar la reincidencia delictiva. Como señala Pérez (2019) estos registros son empleados en procesos judiciales, administrativos e incluso para evaluar la idoneidad de una persona en determinados cargos o actividades profesionales. No obstante, su existencia genera cuestionamientos respecto a los derechos fundamentales, especialmente cuando su vigencia y utilización inciden negativamente en la reintegración social del individuo.

##### A. Características de los Antecedentes Penales

Es importante señalar que, hasta el momento, no se ha desarrollado una doctrina unificada que analice de manera integral las características de los antecedentes penales. Sin embargo, estudios como el de Pérez (2017) han reconocido ciertas propiedades esenciales de esta figura jurídica, entre las cuales se encuentran:

##### A.1 Antecedentes Personales

Los antecedentes penales están estrechamente asociados a una persona en particular, lo que significa que la información que contienen se relaciona únicamente con los delitos imputados a un individuo específico.

De este modo, representan de manera exclusiva su historial penal (Pérez, 2017).

## **A.2 Antecedentes Oficiales**

La emisión de los antecedentes penales corresponde, en cada jurisdicción, a una entidad del Poder Judicial. En el caso de Puno, esta función es desempeñada por la Unidad de Antecedentes Penales de la Corte Superior de Justicia. La información contenida en estos documentos se considera auténtica y posee validez oficial como medio probatorio (Pérez, 2017).

## **A.3 Antecedentes Registrales**

Los antecedentes penales representan un sistema de registro oficial, minucioso y permanentemente actualizado, gestionado por las autoridades competentes. Su propósito es recopilar y resguardar los datos relacionados con las personas condenadas, garantizando tanto la integridad como la accesibilidad de dicha información (Pérez, 2017).

### **1.1.2 Antecedentes Penales y su Impacto en los Derechos Fundamentales**

El derecho a la rehabilitación y la reintegración social, consagrado en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú, se ve afectado cuando los antecedentes penales se utilizan como un obstáculo para acceder a nuevas oportunidades de empleo. En palabras de Baca (2017), “la existencia de antecedentes penales en la vida de una persona no debe convertirse en un obstáculo insuperable para su reintegración a la sociedad, sobre todo si ha cumplido con las penas impuestas y demostrado su rehabilitación”.

### **1.1.3 Derecho Fundamental al Trabajo**

Según el Álvarez y Muñoz (2018) señalan que existe discriminación laboral al restringir de hecho la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo a quienes cuenten con antecedentes penales; precisa además que ello genera una segregación de las personas con condición de ex reos o prontuariados.

Al respecto También Crespi (2014) precisa que el solo hecho de requerir una constancia de certificados penales como requisito para contratar afecta el derecho al trabajo.

#### **1.1.4 Certificado de Antecedentes Penales**

Respecto el certificado de antecedentes penales el investigador Larrauri et al. (2015) de cierta manera se está de acuerdo con la doctrina norteamericana que considera el requerimiento de esta una discriminación racial, religiosa o de género, pero a cambio han tratado la discriminación que se produce con base a los antecedentes penales, como una discriminación perfectamente lícita. Es evidente que en los Estados Unidos, la discriminación laboral se basa en los antecedentes penales, tienen la facultad de despedir, no obstante que cada estado, regula sus leyes y consideran que una decisión no solo es racional sino perfectamente legítima a que las personas que han sido condenadas o detenidas son menos fiables, menos honestas y muy peligrosas, por el motivo que se les exige una certificación de los antecedentes penales.

#### **1.1.5 Antecedentes Penales Doctrina**

La resocialización de las personas privadas de la libertad es un principio esencial que está presente en las normas y principios constitucionales de numerosos países. Este ideal implica no solo proporcionar herramientas y oportunidades para la reintegración laboral durante el tiempo de privación de libertad, sino también garantizar un apoyo continuo durante la búsqueda de empleo una vez que la persona ha cumplido su pena. En este contexto, la creación de registros de antecedentes penales (AP) que sean de acceso restringido y con plazos de caducidad es una medida clave para evitar la estigmatización y promover la reintegración efectiva en la sociedad. Cuando los registros de AP trascienden el ámbito judicial y se hacen públicos o permanentes, pueden afectar negativamente la protección de la intimidad, la dignidad y la rehabilitación del individuo, perpetuando su exclusión social. Por lo tanto, las legislaciones que priorizan la resocialización tienden a establecer límites claros sobre la difusión y la duración de estos registros para asegurar que no se conviertan en una barrera para la plena reintegración del exdelincuente en la sociedad (Carnevale, 2015).

### 1.1.6 Principio de Igualdad ante la Ley

La igualdad que siempre anhela los individuos en una sociedad, donde deben ser tratados con las mismas oportunidades ante la ley, tuvo una serie de incidencias de lucha ideológica, política y económica, esa lucha por la igualdad ante la ley, aún sigue siendo constante, pero desde el punto de vista jurídico, remitimos al investigador quien señala que el principio de la igualdad está estipulado ante la declaraciones y tratados internacionales en relación a los Derechos Humanos. (Nogueira, 2006)

### 1.1.7 Derecho al Trabajo

Esta considerado el Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana (Inocente, 2019). El trabajo ha sido una actividad inherente al ser humano desde sus orígenes, ya que representa un esfuerzo constante para garantizar su supervivencia, cubriendo necesidades básicas como alimentarse y abrigarse. Esto establece el fundamento de la necesidad de trabajar.

En el ámbito del Derecho Penal, históricamente se ha recurrido al aumento de penas como respuesta al fenómeno de la reincidencia delictiva. Uno de los registros más antiguos sobre este enfoque se encuentra en el Manava Dharma Sastra o Libro de la Ley de Manú.

Carnevale (2015) destaca que, a finales del siglo XVIII, comenzó en Europa el movimiento codificador, influido por las ideas reformistas de la Ilustración y la Revolución Francesa. Aunque estas iniciativas promovieron avances en la consideración del delincuente, no lograron cambios sustanciales en el tratamiento punitivo de los reincidentes. En este contexto, en 1760 se creó en Francia el casier judiciaire como resultado de la Revolución Francesa, siendo la Policía la primera en implementar un sistema de registro de procesados y condenados. Posteriormente, con la proclamación del Code d'instruction criminelle en 1808, se instauró el registro central judicial, consolidado a nivel europeo gracias a la influencia del Código Napoleónico. En nuestro país, la ejecución de penas y medidas privativas de libertad persigue una función

correctiva y, además, busca mejorar la conducta del infractor, en línea con el ideal resocializador consagrado en las normas y principios constitucionales. Dentro de este enfoque, el trabajo se presenta como la herramienta más efectiva para alcanzar la reinserción social de las personas que han estado privadas de libertad.

Sin embargo, en la práctica, no basta con proporcionar herramientas de reinserción laboral durante el tiempo de reclusión. Es igualmente crucial acompañar al individuo en la etapa de búsqueda de empleo tras su liberación. Cuando los antecedentes penales trascienden el ámbito judicial, entran en conflicto con derechos fundamentales como la intimidad, la dignidad y la rehabilitación de la persona; las legislaciones que priorizan la resocialización por encima del derecho a la información han establecido sistemas de registros confidenciales y límites temporales para la vigencia de los antecedentes penales. Estas medidas buscan evitar la estigmatización que produce la divulgación pública y prolongada de dichos registros. En este sentido, se considera esencial que el registro de antecedentes penales no tenga un carácter permanente para facilitar la efectiva reintegración social del individuo.

En el Perú, según Pérez y Garnique (2017) existe el Registro Nacional de Condenas, administrado por el Registro Nacional Judicial. Su función principal es registrar las sentencias condenatorias emitidas por los órganos jurisdiccionales y emitir certificados de antecedentes penales, ya sea para uso jurisdiccional o por solicitud de los usuarios. Este registro se regula mediante la Resolución Administrativa N° 003-2012-CE-PJ, emitida el 10 de enero de 2012, y opera como una unidad desconcentrada de la gerencia de servicios judiciales y recaudación, encargada de organizar, desarrollar y mantener actualizado el registro de condenas. Además, su artículo 4° establece que el Registro Nacional de Condenas inscribe sentencias consentidas o ejecutoriadas y emite certificados de antecedentes penales a usuarios internos y externos.

### **1.1.8 Principio de Igualdad ante la Ley en el Derecho Penal**

El principio de igualdad ante la ley frente al derecho penal, de acuerdo a nuestra Constitución política, la igualdad es un derecho fundamental que se encuentra prevista en el inc. 2 del art. 2 (Constitución Política del Perú, 1993).

### 1.1.9 Impactos Negativos que causan los Antecedentes Penales

Son los siguientes:

#### A. Discriminación laboral

Los antecedentes penales pueden conducir a la discriminación en la contratación. Los empleadores pueden estar menos dispuestos a contratar a alguien con un historial penal, independientemente de sus habilidades o calificaciones.

#### B. Estigmatización

Los antecedentes penales pueden llevar a la estigmatización y a la discriminación, lo que puede dificultar la reintegración en la sociedad y la búsqueda de empleo.

#### C. Restricciones legales

En algunos casos, las leyes pueden restringir o prohibir a las personas con ciertos antecedentes penales trabajar en determinados campos o puestos. Los antecedentes penales pueden afectar la confianza del empleador en el empleado, lo que puede influir en la discriminación laboral en todas sus formas. Declaración de los Derechos Humanos.

### 1.1.10 Declaración Universal de Derechos Humanos

Se considera la base de las normas internacionales de derechos humanos.

#### A. Artículo 1.

Todos los hombres son de noble cuna, iguales en poder y justicia, y en pensamiento y mente para ser hermanos unos de otros.

#### B. Artículo 23.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones de trabajo justas y decentes y a protección contra el desempleo. Según la Declaración Universal de Derechos Humanos.

### **1.1.11 Influencia de los Antecedentes Penales en la búsqueda de actividades Laborales y Académicas**

La influencia se entiende o se consideran reflejo del carácter de una persona y se presuponen comportamientos futuros. Por lo tanto, los empleadores, al revisar el certificado y ver una condena previa, tienden a interpretarlo como un posible indicio de un mal desempeño futuro. Los empresarios pueden negarse a contratar o despedir a personas con antecedentes penales, y además, existen leyes que impiden que tales personas trabajen en ciertos sectores del público y privado, como policía, seguridad, hospitales, educación, cuidado infantil, barberías y funerarias. Así, la revisión de los antecedentes penales se convierte en un tipo de discriminación laboral, entendiendo esta discriminación como un trato desigual hacia las personas basado en factores externos a sus habilidades laborales.

Según Torres y Carpio (2016) resalta cómo la revisión de antecedentes penales para acceder a un empleo puede ser una forma de discriminación directa. Esta práctica no solo limita las oportunidades laborales de personas que ya han cumplido una condena, sino que también perpetúa un ciclo de vulnerabilidad y pobreza. La discriminación en el acceso al trabajo impide a estos individuos generar ingresos estables, aumentando su riesgo de exclusión social. Además, la divulgación de antecedentes penales puede intensificar el estigma y la marginación social, afectando tanto la percepción pública como la oportunidad de reintegrarse plenamente en la sociedad; acceder a un puesto laboral en una entidad pública es no contar con antecedentes penales, judiciales o policiales. Como consecuencia, muchas veces estas personas, al no encontrar oportunidades legítimas, se ven empujadas a reincidir en actividades delictivas, es crucial replantear esta política y considerar mecanismos que equilibren la seguridad pública con el derecho a la rehabilitación y reinserción social, permitiendo que quienes han cumplido su condena tengan una segunda oportunidad para integrarse a la sociedad de manera productiva.

### **1.1.12 Normas laborales que se vulneraran**

En el Perú, la solicitud de antecedentes penales para acceder a un empleo puede vulnerar diversas normas laborales y principios legales, especialmente si no se cumplen los requisitos establecidos en la legislación vigente.

#### **A. El derecho al trabajo:**

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 22 que el trabajo es un derecho y un deber, siendo fundamental para el bienestar social y la realización personal. Limitar el acceso al empleo por antecedentes penales contraviene este principio si no existe una relación directa entre los antecedentes y el puesto a desempeñar (Constitución Política del Perú, 1993).

#### **B. La Ley de Protección de Datos Personales (Ley N.º 29733)**

Según esta norma, el tratamiento de datos personales, como los antecedentes penales, debe realizarse con consentimiento previo, informado y expreso del titular. Solicitar antecedentes sin cumplir con estas condiciones puede configurarse como una infracción grave (LPDP, artículo 18 y su Reglamento).

#### **C. El principio de igualdad y no discriminación**

La Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos protegen a las personas contra discriminaciones por cualquier condición, incluyendo antecedentes penales, salvo que sea estrictamente necesario para el trabajo ofertado.

#### **D. El Reglamento Interno de Trabajo y la normativa laboral**

Si no se justifica la necesidad de antecedentes penales para la labor específica, se puede considerar una barrera injustificada y discriminatoria al acceso al empleo.

#### **1.1.13 Acceso al trabajo como ser humano**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece en su artículo 23 que todas las personas tienen el derecho a trabajar, elegir libremente su ocupación, disfrutar de condiciones laborales justas y satisfactorias, y estar protegidas contra el desempleo. Además, garantiza la igualdad de remuneración por el mismo trabajo, sin discriminación alguna. Asimismo, se reconoce el derecho a un salario que asegure condiciones de vida dignas para el trabajador y

su familia, complementado, si es necesario, con protección social. También se protege la libertad de formar y unirse a sindicatos para defender intereses laborales Naciones Unidas, (1948).

En la Constitución Política del Perú (1993), el artículo 22 declara que el trabajo constituye tanto un derecho como un deber. Es fundamental para el bienestar social y un medio para la realización personal. Este artículo subraya que el trabajo es esencial para la subsistencia humana, ya que permite cubrir necesidades vitales y alcanzar metas de vida individuales y colectivas.

#### **A. Cancelación de los Antecedentes Penales**

De acuerdo con el Código Penal peruano, la responsabilidad penal y la pena se extinguen por diversas causas, entre ellas, el cumplimiento de la condena impuesta mediante una sentencia firme emitida por un órgano jurisdiccional competente. Sin embargo, pese a que la sanción ha sido cumplida, los registros de antecedentes penales permanecen en la Unidad de Antecedentes Penales, lo que genera importantes obstáculos para la reintegración social del individuo.

La permanencia de los antecedentes penales en los registros no solo se vuelve innecesaria una vez cumplida la condena, sino que también vulnera los derechos fundamentales de la persona, como el acceso al empleo, la igualdad de oportunidades y el derecho a no ser discriminado. Estos registros pueden actuar como un obstáculo importante para la plena reinserción social y laboral, especialmente cuando la persona ya ha resuelto su situación jurídica ante los tribunales de justicia

#### **B. Ausencia de Regulación Específica en el Perú**

Perez (2017) en el contexto peruano, no hay una normativa específica que regule el procedimiento para la cancelación de los antecedentes penales. Actualmente, la única disposición legal aplicable se refiere a la rehabilitación. De acuerdo con esta normativa, una persona que haya sido inhabilitada por sentencia puede solicitar su rehabilitación mediante un incidente procesal, presentando las pruebas que avalen su solicitud. Una vez aceptada, las autoridades deben notificar la resolución

y actualizar los registros correspondientes para que se refleje la nueva condición jurídica del individuo. La finalidad de la cancelación es garantizar el efectivo goce de los derechos fundamentales de las personas que han cumplido su condena. Este mecanismo busca equilibrar dos intereses legítimos:

### **C. Derechos Fundamentales de los Ex-Reclusos**

sostiene que la cancelación de los antecedentes penales garantiza que las personas puedan reintegrarse a la sociedad sin enfrentar estigmatización ni discriminación, lo que les permite acceder a empleos, vivienda y otras oportunidades cruciales para su rehabilitación. (Perez,2017).

### **D. Seguridad Ciudadana**

La protección de la sociedad contra posibles riesgos derivados de la reincidencia delictiva es una preocupación legítima del Estado. El desafío consiste en lograr un equilibrio adecuado entre estos dos objetivos, garantizando que las acciones del Estado sean proporcionales y respeten los principios de dignidad humana y no discriminación. (Perez,2017).

### **E. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional**

El Tribunal Constitucional Peruano (2012). En este fallo, el tribunal consideró que mantener antecedentes penales en los registros durante más de 40 años, pese al cumplimiento de una condena leve, constituía una vulneración de los derechos fundamentales de la persona. La decisión subrayó que la rehabilitación y reintegración social deben ser prioridades en un Estado democrático, especialmente cuando la condena ya ha cumplido su función sancionadora y correctiva.

## **1.2 Antecedentes**

### **1.2.1 Internacionales**

Moreno (2011) la tesis, aborda de manera exhaustiva las consecuencias de los antecedentes penales en el contexto jurídico y social. Es una investigación

exploratoria con un enfoque cualitativo y comparativo, que llega a las siguientes conclusiones: habla sobre desinterés Legislativo y Judicial existe un notable desinterés por parte del legislador y del administrador de justicia respecto a los efectos y consecuencias de los antecedentes penales en el registro judicial, reflejado en la falta de reformas y atención al tema. Así mismo aborda el dilema entre Justicia e Igualdad y entre la justicia de igualdad y el derecho a la seguridad es una cuestión subjetiva, y actualmente la política criminal tiende a endurecerse, guiándose por presiones sociales que ignoran los derechos de las minorías y se alejan de una comprensión real de la criminalidad, como ultima conclusión habla sobre los efectos perniciosos de la publicidad de los antecedentes penales y los efectos de la pena mucho más allá de su cumplimiento formal, impidiendo la reintegración social y socioeconómicas desfavorables que pueden fomentar la reincidencia. El autor de dicha tesis nos da conocer la necesidad de reformas en los mecanismos de reintegración social que se debe proponer en el sistema normativo y administrativo.

Xicay (2019) en la tesis de licenciatura titulada. Exigir la constancia de carencia de antecedentes policiales y antecedentes penales, coarta el derecho al trabajo que tiene toda persona, tuvo como objetivo determinar si la exigencia del certificado de registro penal para acceder a un puesto laboral es legal o ilícita. La investigación, de nacionalidad guatemalteca, utilizó un cuestionario como herramienta para recopilar datos de personas que estaban en proceso de obtener la certificación de antecedentes penales. Las conclusiones revelaron que la exigencia de este documento limita de manera significativa el acceso al empleo, violando derechos constitucionales. La Constitución de Guatemala establece que el trabajo es un derecho fundamental de toda persona, por lo que imponer este requisito crea un obstáculo que perjudica a la sociedad. Según el autor, la obligatoriedad de presentar antecedentes penales genera insatisfacción y dificultades, especialmente para aquellos con un historial delictivo. Este requisito puede resultar inviable para muchas personas, restringiendo su acceso al empleo y perpetuando la exclusión social.

Por otro lado, Coronel (2021) en su investigación titulada. Antecedentes penales: un obstáculo en la reinserción social, defendió la postura de que los antecedentes penales deben ser anulados, diferenciando entre delitos graves y no

graves. Este trabajo, realizado en México, nos da a conocer que los antecedentes penales no cumplen una función preventiva, sino punitiva, lo que afecta negativamente a la reinserción social de las personas. El autor hace un análisis exploratorio, descriptivo y explicativo del marco legal y constitucional que regula los antecedentes penales, así como del régimen de justicia penal, las penas y el sistema post-penitenciario en México. La investigación concluyó que los antecedentes penales son un problema social que incrementa la reincidencia y constituyen un obstáculo para la reinserción efectiva de los individuos. Además, Coronel enfatizó que el pasado de una persona no debería interferir con su futuro. La sociedad no debe privar a los individuos de la restitución de sus derechos mediante prejuicios o discriminación. Según el autor, los antecedentes penales coadyuvan a la restricción laboral, privando a los exdelincuentes de una segunda oportunidad, incluso después de haber cumplido con las sanciones impuestas por la justicia. Este obstáculo vulnera derechos fundamentales, como el derecho a la resocialización y al acceso al trabajo, que son esenciales para lograr una integración plena en la sociedad.

Sepúlveda (2017) en la investigación. *Prácticas de Discriminación Laboral en México, por Antecedentes Penales*, presentada en la Universidad Autónoma del Estado de México para obtener el título de Licenciado en Derecho, aborda la problemática de la discriminación laboral hacia personas exconvictas en el país. Su objetivo general fue analizar las prácticas discriminatorias que enfrentan en el ámbito laboral aquellas personas con antecedentes penales en México. Entre las conclusiones destacadas, se menciona que persiste una problemática de discriminación hacia este grupo, lo que dificulta su reintegración social y económica. A pesar de haber cumplido con su sentencia, el estigma relacionado con sus antecedentes penales impide su acceso a un empleo digno. Sugiere transformar esta situación, fomentando un ambiente laboral genuinamente antidiscriminatorio y reconociendo a los exconvictos como un grupo vulnerable, ya que, aunque no se les considera oficialmente como tal, sufren exclusión debido a su pasado penal. El sistema penal mexicano está orientado hacia la readaptación social, enseñando a los reos oficios, pero este esfuerzo es ignorado por las empresas al momento de contratar, lo que impide que la reinserción sea efectiva. Para lograr una verdadera reintegración, las empresas deben brindar

oportunidades laborales a personas exconvictas, reconociendo su capacidad de ser ciudadanos productivos y útiles a la sociedad. Combatir la discriminación laboral es esencial para que los exconvictos puedan tener una oportunidad justa de reintegrarse y acceder a un empleo decente. Es necesario crear un entorno laboral verdaderamente antidiscriminatorio las personas con antecedentes penales también enfrentan exclusión laboral, como otra conclusión manifiesta el autor que es urgente que sean reconocidas oficialmente como un grupo vulnerable se entiende que una persona que ha cumplido su sentencia debe ser tratada como cualquier otro miembro de la sociedad, sin discriminación. Los antecedentes penales no se crearon originalmente como requisito para acceder a un empleo; su uso actual para este fin es un desvío de su propósito, el sistema penal mexicano está basado en la reinserción social; sin embargo, las empresas suelen ignorar las habilidades adquiridas por los ex convictos durante su internamiento, lo que dificulta la verdadera reinserción social.

Según Guevara-Ramírez (2017) existen dos tipos principales de discriminación en el ámbito laboral. La discriminación directa se manifiesta cuando leyes, normas o políticas excluyen a ciertos trabajadores por motivos como estado civil, creencias políticas o género. Por otro lado, la discriminación indirecta ocurre cuando ciertos requisitos laborales, como el dominio de un idioma innecesario para el puesto, afectan desproporcionadamente a algunos individuos, limitando sus oportunidades laborales (p. 49).

La Constitución Política del Perú (1993) respecto al principio de igualdad, la Constitución Peruana en su artículo 2 establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y no debe ser discriminada por motivos de origen, raza, género, idioma, religión, opinión, condición económica u otros. Este principio garantiza que ninguna persona sea tratada de manera que afecte su dignidad o valore menos su condición como ser humano. Ante la ley, todos tienen el mismo valor.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 2, subraya que todas las personas tienen derecho a disfrutar de las libertades y derechos proclamados sin discriminación alguna. Este derecho incluye aspectos como raza, género, idioma, religión, origen social o económico. Además, el

artículo 7 señala que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y tienen derecho a su protección sin discriminación, siendo responsabilidad del Estado garantizar estos derechos fundamentales. En el caso de los países democráticos como Perú, el respeto irrestricto a estos principios es un pilar fundamental del sistema jurídico y social (Naciones Unidas, 1948).

Carnevale (2015) en la investigación antecedentes penales y reinserción laboral en Argentina, el autor analiza cómo los antecedentes penales pueden dificultar la reintegración laboral y social de los exconvictos. Enfatiza que, aunque existen regulaciones en países como Estados Unidos y Australia que prohíben el uso discriminatorio de los antecedentes penales, estas no siempre se aplican de manera efectiva, lo que contribuye a la exclusión de estas personas del mercado laboral y a su permanencia en situaciones de vulnerabilidad social. Carnevale propone políticas de empleo estables como medidas efectivas para promover la reinserción social. Este análisis se complementa con observaciones de Larrauri, E., & Jacobs, J. B. (2015) quien destaca que en Estados Unidos aproximadamente 600,000 personas egresan de prisiones anualmente y enfrentan obstáculos sociales y laborales significativos, lo que incrementa las tasas de reincidencia.

Además, De Dios (2021) el autor señala que la discriminación basada en los antecedentes penales es una cuestión de política criminal que afecta los derechos civiles. Si bien es razonable imponer consecuencias proporcionales a los delitos cometidos, el veto laboral indefinido puede acarrear problemas sociales más graves. En este sentido, destaca que la adopción de políticas inclusivas y la creación de un marco normativo que limite el uso discriminatorio de los antecedentes penales son fundamentales para garantizar los derechos de los exconvictos y promover su reintegración laboral.

Allende (2018) en su investigación titulada *Uberismo: La evolución del Derecho del Trabajo*, presentada para obtener el grado de magíster en Derecho Laboral y Previsión Social en la Universidad de Chile, analizó la constante transformación del Derecho Laboral en el sistema jurídico chileno. El autor destacó cómo las relaciones laborales han cambiado significativamente con el paso del tiempo, especialmente debido a los avances tecnológicos, que han dado lugar a nuevas formas de empleo y contratación. En este contexto, subraya la

importancia de reconocer y analizar la subordinación y dependencia de los trabajadores, elementos que continúan siendo fundamentales en la regulación laboral, incluso frente a los desafíos que plantea la digitalización y el surgimiento de plataformas de trabajo como Uber. Además, enfatiza la necesidad de adecuar el marco normativo a las nuevas realidades laborales para garantizar derechos y evitar posibles abusos.

### 1.2.2 Nacionales

Bravo, F. H. (2024) en su tesis. Análisis sobre rehabilitación automática y cancelación de los antecedentes penales, en el Código Penal peruano; propuso analizar si la imposición de una pena condenatoria, ya sea suspendida o efectiva, limita los derechos de las personas, debido a que los antecedentes penales generados contradicen el artículo 69 del Código Penal. Tras aplicar una metodología cualitativa de tipo básico y nivel descriptivo, con un diseño de teoría fundamentada, la investigación concluyó que en el Perú no se cumple lo establecido en dicho artículo respecto a la rehabilitación automática al cumplirse la pena, ya que, al analizarse la realidad de los condenados, se evidenció que la rehabilitación automática mencionada en la norma no se lleva a cabo.

Guevara y Ramírez (2017) en su investigación. Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener antecedentes penales, realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, concluyen que la Constitución del Perú reconoce el derecho de las personas a acceder a un empleo digno que asegure su bienestar personal y familiar. Sin embargo, la realidad demuestra que las personas con antecedentes penales ven restringido este derecho, ya que muchas empresas exigen la presentación de antecedentes penales como requisito para acceder a un puesto de trabajo. Esta práctica, según las autoras, constituye una forma de discriminación, ya que vulnera el derecho al trabajo, un derecho fundamental protegido por la Constitución. Además, señalan que el Estado debe adoptar medidas inmediatas para corregir esta situación y garantizar el acceso al empleo de personas con antecedentes penales, protegiendo sus derechos fundamentales.

Inocente (2019) en su tesis. La influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017, presentada en la Universidad Nacional de Huancavelica, el autor

expone que las personas tienen derecho a vivir en condiciones dignas, tal como lo establece la Constitución y los tratados internacionales. En su investigación, concluye que los antecedentes penales generan discriminación en el país, ya que muchas instituciones públicas exigen que las personas no tengan antecedentes penales para acceder a un empleo. Este requisito representa un obstáculo significativo para la reintegración laboral de aquellos que han cumplido una condena, dificultando su inclusión plena en la sociedad. Además, se observa que los antecedentes penales influyen negativamente en las oportunidades laborales, impidiendo que las personas trabajen y participen activamente en la sociedad. Para mitigar este problema, el autor sugiere que el Estado debe implementar políticas públicas que faciliten la reinserción de las personas que han cometido delitos, a través de un adecuado tratamiento de sus antecedentes penales.

Galarza (2021) en su tesis titulada. La implicancia de los antecedentes penales en el acceso al derecho al trabajo en el Perú – 2020, presentada en la Universidad Privada del Norte, concluye que los antecedentes penales tienen efectos directos sobre el derecho al trabajo. En primer lugar, se identifica que los antecedentes penales funcionan como una forma de discriminación hacia las personas que han sido privadas de libertad, afectando de manera negativa sus oportunidades laborales. En segundo lugar, a través de una revisión documental y entrevistas realizadas, se determinó que los antecedentes penales restringen el acceso al empleo, ya que las personas con antecedentes son rechazadas en los procesos de selección laboral, lo que impide la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Medina y Hanco (2021) en su tesis titulada. Antecedentes penales y la vulneración del derecho de igualdad en el Perú, presentada en la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, Perú, para optar al título de abogado, concluyen que los antecedentes penales afectan negativamente los derechos, específicamente el derecho a la igualdad, garantizado por el artículo 2 de la Constitución. La investigación señala que la Ordenanza Municipal del distrito de San Juan Bautista incurre en prácticas discriminatorias al prohibir a las personas con antecedentes judiciales y penales acceder a empleo, lo que dificulta su rehabilitación, reinserción y reincorporación a la sociedad. Otra conclusión importante de la investigación es que los antecedentes penales vulneran el derecho a la igualdad al

no permitir la anulación automática de dichos antecedentes a través de un certificado.

Girón (2020) en su tesis titulada. Presupuestos jurídicos y fácticos de la rehabilitación automática y la cancelación de antecedentes penales, que inciden en la reinserción laboral de los condenados, presentada para obtener el grado de Máster en Derecho Penal y Garantías Constitucionales por la Universidad de Jaén, sostiene que los antecedentes penales constituyen una barrera significativa para la reintegración laboral de quienes han cumplido su condena. Girón destaca que en la legislación peruana la rehabilitación debería operar automáticamente, conforme al artículo 69 del Código Penal, pero la falta de cancelación de los antecedentes penales afecta negativamente la resocialización de los condenados, lo que también vulnera su dignidad humana. En sus conclusiones, enfatiza la necesidad de un sistema informático que garantice la cancelación automática de los antecedentes penales, en función del cumplimiento de la pena, para promover una reinserción más efectiva y reducir los procesos judiciales innecesarios.

Morales (2016) el autor que realiza la tesis titulada. El principio constitucional de la resocialización de los penaos en la era de internet; sostiene lo siguiente la tesis fue realizada en la en la Universidad Nacional de Trujillo, el autor considera en las conclusiones de su investigación el principio de resocialización penal, consagrado en la Constitución, debe ser aplicado de manera universal e irrestricta, sin que se establezcan limitaciones o excepciones basadas en criterios arbitrarios de la ley o jurisprudencia.

El artículo 69° del Código Penal establece la obligación de cancelar los antecedentes penales de cualquier ciudadano que haya sido rehabilitado, sin importar el delito cometido. En línea con este principio, la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales debería exigir la eliminación de la información relacionada con estos antecedentes de internet, alineando así su actuación con la interpretación del Tribunal Constitucional sobre el principio de resocialización y la obligación del Estado de restituir plenamente los derechos del ciudadano que ha cumplido su condena. El principio constitucional de la resocialización penal establece que las personas que han cumplido su pena y se han rehabilitado conforme al artículo 69 del Código Penal deben tener la garantía de que el Estado

respete su derecho al olvido, especialmente en la era digital actual, donde la información es fácilmente accesible en línea. Según el Código Penal, el artículo 69 exige la cancelación de los antecedentes penales de los ciudadanos rehabilitados, independientemente del delito cometido, lo que debería incluir la eliminación de cualquier dato relacionado con el delito en línea. En este sentido, no debería ser negado el derecho de los ciudadanos rehabilitados a que las autoridades competentes, como la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, eliminen dicha información en internet, en concordancia con los principios del Tribunal Constitucional. Esto permitiría armonizar el principio de resocialización con la obligación del Estado de restablecer todos los derechos de aquellos que han cumplido su condena.

Pérez y Garnique (2017) en su tesis. Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener antecedentes penales; aborda la problemática del acceso al empleo para personas con antecedentes penales y su relación con el derecho al trabajo, la igualdad y la no discriminación. A continuación, se resumen sus principales conclusiones; primero el trabajo es un bien inseparable de la persona y, como derecho, se consolida cuando adquiere rango constitucional. El Tribunal Constitucional (TC) establece dos aspectos fundamentales: el acceso a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sin justa causa. Además, se reconoce la libertad del derecho al trabajo, que incluye facultades como decidir si trabajar o no, elegir la actividad a desempeñar, determinar si se trabaja por cuenta propia o ajena, y para quién se trabaja. Segunda conclusión. El certificado de antecedentes penales, expedido por el Registro Nacional de Condenas del Poder Judicial, tiene importantes consecuencias para el futuro laboral de una persona, dificultando su reintegración social, el autor propone la intervención del Estado mediante políticas de reinserción social, como ocurre en países como México y Chile. Sin embargo, en el Perú, las políticas criminales no son efectivas debido a los problemas graves del sistema carcelario, en su conclusión indica que exigir antecedentes penales como requisito para acceder a un trabajo constituye una discriminación directa en la etapa de preselección, vulnerando el derecho a la igualdad y no discriminación. Se plantea un juicio de ponderación entre el derecho al trabajo y la libertad de empresa, analizando la adecuación, necesidad y proporcionalidad de las medidas que restringen este derecho. Dentro de las

recomendaciones del autor esta que se eliminen de la exigencia del certificado de antecedentes penales para obtener empleo, la ampliación del ámbito de aplicación de modalidades formativas laborales para incluir a ex reclusos, la implementación de beneficios tributarios para las empresas que los contraten, y la creación de un órgano de fiscalización a cargo del INPE para supervisar a los ex reclusos que hayan obtenido empleo, con el fin de brindar soporte al proceso de reinserción y generar confianza en los empleadores.

Hilario (2014) la tesis titulada *Reinserción Laboral de Ex-presidarios del Centro Penal de San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de el estudio realizado en Huancavelica, en 2014*, tuvo como objetivo principal identificar los factores que dificultaron la reincorporación laboral de los ex-reclusos del centro penitenciario de dicha ciudad durante ese periodo. El autor del estudio centró su investigación en determinar las principales barreras para esta reinserción, alcanzando conclusiones clave. Entre ellas, destacó la necesidad de analizar los factores penitenciarios, socio-demográficos y jurídicos que influyeron en la problemática, los cuales condicionan las oportunidades laborales y sociales de los exconvictos tras cumplir su condena. Además, concluyó que los antecedentes penales representan un obstáculo significativo para la reinserción laboral. Según los datos recopilados, un 92,6 % de los encuestados afirmó que el historial penal es un factor determinante que limita la contratación de exreclusos. Muchas empresas, tanto formales como informales, exigen el certificado de antecedentes penales como requisito, lo que en la práctica lleva a excluir a estas personas del mercado laboral de forma indefinida. Esta exclusión, según la autora, constituye una violación a los derechos civiles de los expresidarios, ya que les impone una “pena adicional” más allá de la condena cumplida, salvo en los casos en que exista una pena de inhabilitación. Se concluyó que esta discriminación laboral perpetúa desventajas desproporcionadas para una población que ya ha cumplido con la sanción correspondiente a sus actos, dificultando su reintegración en la sociedad

De la Cruz (2016) en su tesis titulada *Reinserción laboral de ex presidarios del centro penal San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica durante el año 2014*, presentada para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Nacional de Huancavelica, analizó los desafíos que enfrentan los ex reclusos para reinsertarse tanto en la comunidad como en el

ámbito laboral. El autor concluye que la exclusión social hacia este grupo genera una percepción negativa que dificulta su reintegración, lo cual provoca que, al encontrarse desamparados, muchos recurran nuevamente a actividades delictivas como medio de subsistencia. Este fenómeno refleja cómo la discriminación social y laboral perpetúa un círculo vicioso, a pesar de que los ex presidiarios ya han cumplido su condena con el Estado peruano. De la Cruz subraya la importancia de reducir esta estigmatización y promover oportunidades reales de reinserción, para evitar que esta situación sea un obstáculo que perpetúe la marginalización y el delito.

Llacma (2020) en su investigación titulada Tratamiento penitenciario y reinserción social del interno en el establecimiento penal de mujeres Arequipa, 2019, realizada para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Tecnológica del Perú, examinó las limitaciones existentes en el sistema punitivo peruano respecto a la resocialización de los internos. Concluye que, aunque el marco legislativo establece disposiciones sobre la reclusión, los derechos de las internas y su compromiso con la reinserción, la aplicación de estas normas es deficiente. El Código de Ejecución Penal contempla herramientas para facilitar el tratamiento penitenciario y la reintegración social, sin embargo, en la práctica, estas medidas no se implementan de manera efectiva, lo que refleja una brecha significativa entre la teoría legislativa y la realidad carcelaria actual en el país.

Cisneros (2018) en su estudio titulado El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador, realizado para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, analizó la relación entre la autoridad del empleador y los derechos fundamentales del trabajador. Concluye que la libertad de dirección empresarial debe ejercerse dentro de un marco que respete y garantice derechos esenciales como el acceso a la salud, la protección de la familia y la libertad laboral, sin importar si la organización es pública o privada. Además, señala que el poder del empleador es limitado, ya que no puede imponer medidas que vulneren los derechos de los trabajadores ni actuar en contra de la buena fe, siendo imprescindible que toda acción empresarial se ajuste al sistema jurídico vigente para asegurar la armonía en las relaciones laborales.

Calleja (2018) en su investigación titulada enfoque constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú, presentada para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Particular de Chiclayo, analizó la situación de los trabajadores asalariados en el país, destacando que aproximadamente el 50 % de ellos laboran en condiciones de informalidad, sin contar con contratos laborales. Este panorama refleja un incumplimiento sistemático de las normas laborales y una vulneración de derechos fundamentales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, asignación familiar e inscripción en planilla, entre otros beneficios. El autor concluye que, para garantizar el amparo efectivo de estos derechos, es necesario implementar políticas públicas enfocadas en la protección, la igualdad y el reconocimiento de los trabajadores, fomentando un entorno laboral más equitativo y respetuoso del marco legal.

### **1.2.3 Locales**

Vargas (2016) respecto el derecho al trabajo, discriminación laboral y dificultades de inserción laboral en la Región Puno, las personas con antecedentes penales enfrentan discriminación laboral en diversos ámbitos. El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú. Sin embargo, la estigmatización que enfrentan las personas con antecedentes penales genera barreras que limitan su capacidad para acceder a un empleo.

Aráoz (2018) la investigación respecto la discriminación laboral basada en antecedentes penales se refleja en la falta de oportunidades para personas que han cumplido sus penas y desean reintegrarse al mercado laboral. En la región Puno, la inserción laboral es aún más difícil debido a factores como el desempleo, la falta de educación y la limitada disponibilidad de empleo formal. La discriminación laboral contra estas personas está vinculada a prejuicios sociales, que dificultan aún más su reintegración en la sociedad. La falta de un enfoque inclusivo en las políticas laborales y la percepción negativa de la sociedad respecto a las personas con antecedentes penales agrava su situación, generando un ciclo de exclusión social y laboral que impide la rehabilitación efectiva de los individuos.



Mamani (1995) en el libro Beneficios Procesales y Penitenciarios; el autor aborda cuestiones específicas relacionadas con antecedentes penales en el contexto de beneficios penitenciarios. El texto habla del Impacto de los Antecedentes Penales en los Beneficios: Se analiza cómo los antecedentes pueden influir en la elegibilidad para acceder a beneficios penitenciarios, como la libertad condicional o anticipada. La regulación exige verificar el historial delictivo y evaluar el grado de rehabilitación del solicitante para determinar su aptitud. Derechos de los Inculpados e Inocentes. El libro reflexiona sobre los problemas asociados con la permanencia de antecedentes para personas que resultaron inocentes. Este aspecto se relaciona con la vulneración de derechos fundamentales como la privacidad, seguridad jurídica y el principio de legalidad, exigiendo mecanismos adecuados para su eliminación en casos justificados. Sugiere reformas legislativas, así mismo discuten las modificaciones normativas que buscan garantizar que los antecedentes no sean un obstáculo perpetuo para la reintegración social, destacando medidas para registrar y, eventualmente, cancelar antecedentes cuando se determine la inocencia o no proceda la acción penal.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

Actualmente, es evidente que muchas personas son estigmatizadas por la sociedad sobre todo en la región Puno, ya que es una región donde se encuentran las cárceles más peligrosas del país; por lo que vamos a encontrar después de la emisión del decreto legislativo 1585, varias personas entre ellas profesionales que han logrado salir con libertad condicional a las calles las cuales muchas de ellas tienen capacidades profesionales y habilidades académicas que les permite poder buscar un empleo a fin de incorporarse a la sociedad; sin embargo debido a tener antecedentes penales al momento de buscar oportunidades laborales y académicas. Existe una creencia generalizada de que estos antecedentes tienen graves repercusiones en el futuro laboral y académico de la persona y así mismo en el ejercicio de sus derechos sociales. En este sentido, se puede afirmar que los antecedentes penales se consideran un requisito discriminatorio a la hora de contratar o postular a una institución educativa, ya que los empleadores se enfocan en este aspecto, dejando de lado el proceso objetivo de selección de personal por habilidades profesionales por ejemplo o necesidades de seguir formándose académicamente.

Considerando la importancia del derecho al trabajo y al acceso a la educación como medios esenciales para la reintegración social, la exigencia de no poseer antecedentes penales se convierte en un obstáculo para que los exconvictos o personas que cumplen condena en libertad puedan demostrar sus virtudes y capacidades. El trabajo y la educación son derechos fundamentales que permiten a las personas superar su pasado penal y participar plenamente en la sociedad, por lo que restringir el acceso a estos derechos bajo la condición de antecedentes penales perpetúa la exclusión y limita las oportunidades de rehabilitación.

Los antecedentes penales pueden tener un impacto significativo en la contratación laboral y acceso académico en el Perú, tanto en instituciones públicas como privadas. En muchos casos, estos antecedentes pueden limitar el derecho a la igualdad de oportunidades en la contratación laboral; lo que significa que una persona con antecedentes penales puede enfrentar dificultades para obtener un empleo debido a la

percepción negativa y la discriminación que puede existir hacia las personas que han estado en el sistema penal.

En el sector público, la contratación puede ser especialmente rigurosa, ya que se busca mantener la integridad y la confianza en la administración pública. La presencia de antecedentes penales puede ser vista como un riesgo en este contexto

En el sector privado, aunque las políticas pueden variar entre empresas, los antecedentes penales también pueden ser un factor que influya en las decisiones de contratación o al momento de las convocatorias académicas.

La presente investigación pretende, visualizar el daño o perjuicio que se le causa a esa persona, discriminándole en la Región Puno y sus instituciones públicas y privadas, por lo que evidenciamos que es en un porcentaje alto casi imposible poder conseguir un empleo digno y acorde a sus habilidades y capacidades, así mismo al momento de querer continuar estudiando estudios de posgrado, por ejemplo.

Tenemos reformas penales que regulan la conducta del condenado por delitos leves, los cuales se cumplen con pena suspendida, se indica que la persona estaría libre y tendría que cumplir una deuda con el Estado y la propia sociedad, por lo que dicha persona tendría que laborar en alguna entidad para cumplir con dicha condena.

El Estado peruano ha declarado en diversas ocasiones que realiza un gran esfuerzo para lograr la readaptación de las personas a la sociedad. Sin embargo, la realidad es que, una vez que estas personas recuperan su libertad, se enfrentan a una gran desventaja frente a los demás debido a la estigmatización que el propio Estado fomenta a través del registro de antecedentes penales. Un ejemplo claro de esto se dio cuando el programa Panorama reveló que la congresista del Frente Amplio, María Elena Foronda Farro, había contratado como asesora a Nancy Madrid, una persona condenada por terrorismo. Resulta indignante que el propio Congreso de la República, que se autodenomina defensor de la ley y la Constitución, esté discriminando a aquellos que, luego de cumplir su condena, necesitan reintegrarse a la sociedad. Este problema fue lo que me motivó a investigar sobre la reinserción laboral en las entidades públicas de Huancavelica, que no está exenta de este tipo de discriminación. En diversas instituciones públicas del Estado, como el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Gobierno Regional y las Municipalidades, persiste una profunda discriminación laboral. Estas instituciones se niegan a contratar a personas con

un historial de conducta cuestionable, considerando los certificados de antecedentes penales como un indicador de mal comportamiento, lo que refuerza la exclusión que se sigue realizando no solo en la región sino también en el país.

## **2.2 Definición del problema**

### **2.2.1 Enunciado general**

- ¿En qué medida perjudica laboralmente los antecedentes penales, en instituciones público y privadas en la región Puno 2024, casos delitos leves?

### **2.2.2 Enunciados específicos**

- ¿Existe perjuicio labora y académico causa de los antecedentes penales en instituciones públicas en la región Puno 2024 casos delitos leves?
- ¿Existe el perjuicio laboral y académico a causa de los antecedentes penales en instituciones privadas en la región Puno 2024, casos delitos leves?
- ¿Qué restricciones se evidencian en el proceso de reincorporación a la sociedad, como el acceso al derecho laboral en instituciones privadas en la región Puno 2024, casos delitos leves?

## **2.3 Intención de la investigación**

### **2.3.1 A Nivel Mundial**

La investigación a nivel mundial respecto a la solicitud de antecedentes penales en centros laborales o académicos varía según el país y la jurisdicción. En muchos lugares, se considera una práctica estándar para ciertos tipos de empleo, sin embargo, la intención de la presente tesis es contribuir a tener cada vez un mejor lugar donde podamos vivir y trabajar en paz como seres humanos.

## **2.4 Justificación**

El presente trabajo de investigación analizo si existe causa perjuicio los antecedentes penales al momento de insertarse laboralmente en una institución privada o pública en la región Puno en el año 2024, los antecedentes penales, planteándolo como un requisito solicitado por parte de las instituciones publico privadas. Es así que la presente investigación, busca determinar una regulación al derecho laboral a personas que

poseen antecedentes penales. Para lograr que las autoridades correspondientes inicien acciones concernientes investigación de antecedentes penales en el sector público y privado se justifica en la protección de la integridad y seguridad de la organización, así como de sus empleados y clientes. Los antecedentes penales pueden revelar información personal respecto a la idoneidad de un candidato para el puesto laboral. En la reinserción laboral trae consigo una serie de situaciones que atentan contra la persona en el aspecto de limitar y restringir sus derechos en territorio peruano.

#### **2.4.1 Justificación social**

La finalidad de esta investigación y el análisis del problema relacionado con la influencia de los antecedentes penales al momento de buscar oportunidades laborales y académicas en instituciones públicas y privadas de la región de Puno es crucial para el derecho, especialmente para la institución jurídica de la resocialización. La presente investigación busca determinar el perjuicio que causa la solicitud de estas en los delitos leves en el proceso de contratación en las entidades públicas y privadas, conocer el grado de discriminación que enfrentan estas personas al intentar acceder al ámbito laboral y académico en una entidad pública o privada, dado que el requisito de presentar antecedentes penales dificulta el acceso a puestos de trabajo y deseos de seguir realizando estudios de posgrado. Asimismo, esta investigación resulta valiosa para difundir información sobre las oportunidades que tienen las personas en su reintegración social como personas productivas y, en consecuencia, a su aporte al desarrollo de la sociedad.

#### **2.4.2 Justificación Económica**

Desde el punto de vista económico, la exclusión de personas con antecedentes penales del mercado laboral y educativo representa una pérdida significativa tanto para la sociedad como para la economía. La negativa a contratar o permitir el acceso a la educación a individuos con un pasado delictivo limita su capacidad para generar ingresos y contribuir al crecimiento económico, particularmente en la región de Puno. En lugar de aprovechar el potencial de estas personas, que poseen habilidades y capacidades, las políticas que requieren la presentación de antecedentes penales como un requisito pueden llevar a una mayor marginación, incrementando la pobreza y la desigualdad social. Al integrarlas nuevamente en el mercado laboral y educativo, se reducirían los costos

sociales derivados de la exclusión, como el desempleo prolongado y la reincidencia delictiva, lo que a su vez disminuiría los gastos en los sistemas de justicia y los servicios sociales. Además, una fuerza laboral más diversa y capacitada, que incluya a personas con antecedentes penales que han demostrado su rehabilitación, podría contribuir a la innovación, la productividad y al dinamismo económico general, generando beneficios positivos para la sociedad. a la competitividad y al desarrollo de los sectores públicos y privados

### **2.4.3 Justificación Política**

Desde una perspectiva política, la solicitud de antecedentes penales en los procesos de contratación o acceso educativo puede considerarse un obstáculo para la implementación de políticas públicas enfocadas en la rehabilitación y reintegración social. Las políticas de inclusión y resocialización que los gobiernos deben promover para garantizar la equidad y la justicia social se ven debilitadas cuando se impone una barrera que excluye a quienes ya han cumplido su condena. Este tipo de prácticas genera discriminación institucional, contraviniendo los principios de derechos humanos y del Estado de derecho, pues impide que las personas condenadas por delitos menores accedan a las mismas oportunidades que otros ciudadanos. A nivel político, la integración de personas con antecedentes penales refleja un compromiso con la democracia y la justicia social, demostrando que el sistema penal no debe ser un instrumento de estigmatización perpetua, sino de oportunidad para la rehabilitación. Al reducir esta barrera, el gobierno puede promover una sociedad más justa, donde las políticas laborales y educativas sean inclusivas y fomenten la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su pasado. el análisis de los perjuicios que ocasiona la solicitud de antecedentes penales en el acceso a empleos y educación es crucial para mejorar las políticas públicas y las prácticas en instituciones tanto públicas como privadas. Si bien la solicitud de antecedentes penales se justifica con el fin de garantizar la seguridad, se debe evaluar si este procedimiento realmente cumple su propósito o si solo refuerza la discriminación hacia aquellos que han cumplido su condena.

## 2.5 Objetivos

### 2.5.1 Objetivo general

- Análisis del perjuicio laboral y académico a causa de los antecedentes penales en instituciones publico privadas en la región Puno 2024, casos delitos leves.

### 2.5.2 Objetivos específicos

- Determinar el perjuicio labora y académicos la causa de los antecedentes penales en instituciones privadas en la región Puno 2024, casos delitos leves.
- Determinar el perjuicio laboral a causa de los antecedentes penales en instituciones públicas en la región Puno 2024, casos delitos leves.
- Identificar las restricciones se evidencian en el proceso de reincorporación a la sociedad, como el acceso al derecho laboral en instituciones privadas en la región Puno 2024, casos delitos leves.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Acceso al campo

La presente investigación es de enfoque cualitativo. Respecto al acceso al campo de investigación este se hizo desde la busca de información bibliográfica documentaria respecto a las convocatorias laborales y académicas en la Región de Puno y entrevistas a las personas condenas que poseen antecedentes penales sin embargo que se encuentran cumpliendo condena en libertad, siendo un total de 30 personas a las que se entrevistó.

El acceso a instituciones públicas y privadas que ofertan espacios laborales y académicos se recolecto la información mediante estrategias, como visitas a las distintas instituciones públicas y privadas en la región todas correspondientes al 2024, visitando un aproximado de 49 instituciones públicas y 30 instituciones privadas.

#### 3.2 Identificación y planeación

- Identificar a las instituciones públicas y privadas en la Región Puno.
- Identificación de personas clave conociendo que nos puedan brindar información necesaria (entrevistas).
- Obtención de permisos formales para poder realizar las entrevistas (INPE Puno – medio libre)
- Revisión de las convocatorias laborales y académicas en la región de Puno.
- Acuerdos de confidencialidad con los entrevistados.
- En instituciones públicas, se ha trabajado con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública N.º 27806 lo que nos permitió solicitar información pública.
- Análisis de datos secundarios, documentos públicos o estadísticas disponibles en fuentes oficiales.

#### 3.3 Selección de informantes y situaciones observadas

Para la presente investigación hemos trabajado con los siguientes actores:

- Personas condenadas con antecedentes penales en la región Puno. Quienes rindieron las entrevistas.

- Funcionarios del Poder Judicial y Ministerio Público, Jueces, fiscales y abogados especializados en procesos penales, quienes pueden ofrecer información.
- Instituciones públicas – convocatorias laborales.
- Instituciones privadas – convocatorias laborales.
- Instituciones públicas – convocatorias académicas
- Instituciones privadas – convocatorias académicas.
- Empleadores privados. Evaluar cómo consideran los antecedentes penales al momento de contratar personal.
- Instituciones educativas privadas.

### **3.4 Estrategias de recogida y registro de datos**

La presente investigación como estrategias de recolección y registro de datos que se ha realizado fue estructurada en base entrevistas realizadas a los informantes para obtener datos cualitativos sobre las experiencias y percepciones sobre los antecedentes penales, que causan perjuicios a personas al momento de buscar un empleo o deseen realizar estudios.

- Observación al participante (persona entrevistada - condenado).
- Análisis documental respecto legislación sobre antecedentes penales como sentencias tesis previas relacionadas con antecedentes penales en la región de Puno.
- Llenado de fichas para evaluar las convocatorias en instituciones privadas y públicas de la región respecto a los antecedentes penales y su impacto negativo.
- Análisis internacional, nacional y local, como referencia del trabajo abordado.

### **3.5 Análisis de datos y categorías**

El estudio de investigación tiene como categorías de investigación a las personas que poseen antecedentes penales que se encuentran en libertad que están buscando oportunidades laborales y académicas en el año 2024, avocándome a el análisis de responsabilidad penal que tiene cada uno de los condenados durante el tiempo de ejecución de sentencia en libertad mediante trabajos comunitarios, así mismo como detallaremos a las instituciones públicas y privadas de la región con ofertas laborales y académicas; por lo que la investigación se basó en una estrategia inductiva y categórica:

### 3.5.1 Técnicas de análisis

#### A. Análisis temático

Hemos analizado patrones en las entrevistas y observaciones, como las implicancias legales, sociales y económicas de los antecedentes penales.

#### B. Codificación

Como establecer categorías como “perjuicio laboral y académico en instituciones públicas y privadas en la región de Puno en el periodo 2024”.

#### C. Triangulación de datos

Comparar información de entrevistas, documentos y observaciones para asegurar la validez de los hallazgos obtenidos en el perjuicio que causas de manera negativa a la persona que la única intención que tiene es continuar con su vida.

#### D. Comparación contextual

Examinar diferencias entre las normativas peruanas y de otros países.

Los análisis mediante los gráficos nos dan a conocer los datos obtenidos en la investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultados

Los resultados obtenidos revelan que muchas personas que intentan acceder a un empleo o a una oportunidad académica en el año 2024; se ven impedidas por un registro penal. Esta situación perpetúa un estigma social que obstaculiza su integración en la sociedad, reduciendo las posibilidades de obtener un empleo o de acceder a programas educativos, elementos clave para su desarrollo personal y profesional, la investigación evidencia la afectación que causa a los individuos que han sido condenados por delitos leves, los cuales no deberían representar un obstáculo para acceder a nuevas oportunidades. Este fenómeno de “etiquetado” o “criminalización” perpetúa la exclusión social, creando un ciclo de desventaja económica y social que puede llevar a una reincidencia en el delito, contraviniendo el objetivo de la rehabilitación y la resocialización.

Por otro lado, se observó que en la región Puno, donde las tasas de pobreza y exclusión social son más altas, las personas con antecedentes penales enfrentan mayores dificultades debido a la escasez de empleos y la alta competencia en el mercado laboral. La exigencia de un certificado de antecedentes penales refuerza la discriminación laboral, afectando principalmente a los jóvenes y adultos que han pasado por el sistema judicial. Esta práctica, lejos de contribuir a una mejora en la seguridad o el bienestar de la comunidad, genera un círculo vicioso de marginación que perpetúa las desigualdades sociales y económicas; lo exponemos en los datos recolectados durante la investigación.

**Tabla 1**

*Instituciones públicas con oferta laboral en la región de Puno año 2024*

Item	Instituciones Públicas (Convocatoria Laboral En La Región Puno - 2024)
1	Agencia Agraria Puno – Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI)
2	Autoridad Nacional Del Agua
3	Banco Central de Reserva del Perú
4	Banco de la Nación del Perú
5	Cite Textil Camélidos Puno (Centro de Innovación Tecnológica)
6	Contraloría General de la República del Perú
7	Corte Superior de Justicia de Puno
8	Defensoría del Pueblo
9	Dirección Regional de Educación
10	Dirección Regional de Salud (DIRESA) Puno
11	Dirección Regional de Trabajo Y Promoción Del Empleo de Puno
12	Dirección Zonal del Programa Agro Rural (Puno)
13	Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad de Puno
14	Essalud Puno
15	Fondo de Cooperación Para el Desarrollo Social (FONCODES) – Oficina Zonal Puno
16	Gobierno Regional de Puno
17	Hospital Regional Manuel Núñez Butron
18	Ministerio de Cultura – Sede Puno
19	Instituto Nacional de Estadística e Informática- (INEI)
20	Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña (Inaigem) – Oficina Puno
21	Instituto Peruano del Deporte
22	Jurado Nacional de Elecciones
23	Ministerio de Defensa – Marina De Guerra
24	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
25	Ministerio de Educación

<b>Item</b>	<b>Instituciones Públicas (Convocatoria Laboral En La Región Puno - 2024)</b>
26	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
27	Municipalidad Provincial de Puno
28	Oficina Nacional de Procesos Electorales
29	Organismo Supervisor de la Inversión Privada En Telecomunicaciones
30	Poder Judicial del Perú
31	Policía Nacional del Perú
32	Procuraduría Pública Regional de Puno
33	Programa Juntos – MIDIS (Sede Puno)
34	Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma – Unidad Territorial Puno
35	Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED)
36	Programa Tambos – Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS)
37	Proyecto Especial Lago Titicaca (PELT)
38	Red de Salud San Román
39	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil
40	Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado
41	Servicio Nacional de Sanidad Agraria del Perú
42	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
43	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
44	Superintendencia Nacional de Registros Públicos
45	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en Diferentes Provincias (Puno, Azángaro, Chucuito, Etc.).
46	Unidad Ejecutora de Gestión de Residuos Sólidos (Gore Puno)
47	Universidad Nacional del Altiplano
48	Zona Económica Especial de Puno (ZEEDE Puno)
49	Zona Registral XIII – SUNARP Puno

**Tabla 2**

*Instituciones públicas con oferta académica en la región de Puno año 2024*

<b>Ítem</b>	<b>Instituciones Públicas (convocatoria académica en la región Puno - 2024)</b>
1	Instituto Peruano del Deporte
2	Ministerio de Defensa – Marina de Guerra
3	Policía Nacional del Perú
4	Dirección Regional de Educación (DRE) Puno
5	Universidad Nacional del Altiplano – Posgrado
6	Instituto Publico José Antonio Encinas Salcedo
7	Instituto Superior Publico del Altiplano Puno
8	CETPRO – Juliaca
9	Universidad Nacional de Juliaca
10	Instituto Superior Tecnológico Juliaca
11	Instituto Superior Ayaviri
12	Instituto Técnico Superior – Capachica
13	Ceba Juliaca
14	Instituto de Formación Superior Azángaro
15	Instituto Superior Carabaya
16	Colegio de Alto Rendimiento (COAR) Puno

**Tabla 3**

*Instituciones privadas con oferta académica en la región de Puno*

<b>Ítem</b>	<b>Instituciones Privadas (convocatoria académica en la región Puno - 2024)</b>
1	Academia de Cómputo y Tecnología (PROGRATEC)
2	SENATI Puno
3	Escuela de Formación Técnica de Puno – Grupo
4	Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Puno
5	Escuela Técnica de Formación Profesional Puno
6	Instituto de Capacitación y Desarrollo Profesional
7	Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado – San Luis de Alba Puno

<b>Item</b>	<b>Instituciones Privadas (convocatoria académica en la región Puno - 2024)</b>
8	Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Los Andes
9	Instituto de Educación Técnica del Altiplano
10	Instituto de Educación Técnica Superior Puno (IETSP)
11	Instituto de Formación Profesional y Técnico de Puno (INFOTEC)
12	Instituto Privado Peruano Británico
13	Instituto Privado San Juan Bautista de Puno
14	Universidad Néstor Cáceres Velázquez
15	Universidad Privada de Puno (UPP)
16	Universidad San Carlos

**Tabla 4**

*Instituciones privadas con oferta laboral en la región de Puno año 2024*

<b>Item</b>	<b>Empresas Privadas (convocatoria laboral en la región Puno - 2024)</b>
1	Hoteles GHU Puno
2	Plaza Vea
3	MINSUR
4	Cemento Sur
5	DASUR
6	CEDEH
7	Agencia De Viajes Y Turismo Brisas Del Titikaka S.R.L
8	Aavv en Puno
9	Empresas Hoteleras
10	Rodeleing, S.A.C
11	Distribuciones Mercantiles S A
12	Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A.
13	Caja Rural de Ahorros Arequipa. S.A.
14	Caja Rural Cusco
15	Rutas del Titicaca

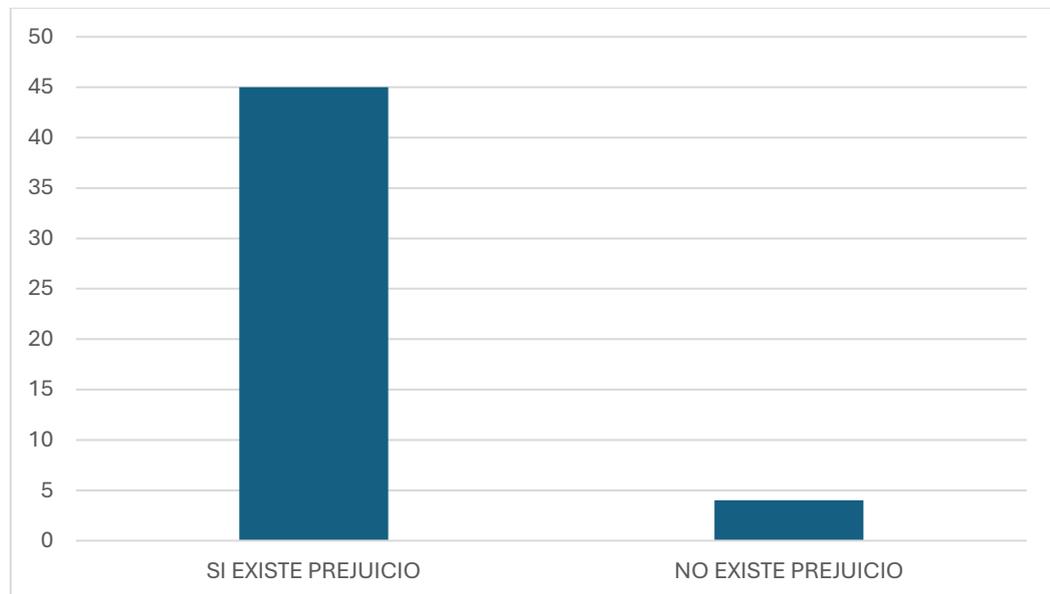


<b>Item</b>	<b>Empresas Privadas (convocatoria laboral en la región Puno - 2024)</b>
16	Clínica Puno
17	Clínica los Pinos
18	Apus del Titikaka Tours E.I.R.L
19	Minerales Gold Perú S.A.C.
20	Trading Express Gold
21	Edwin & Vilca Metales
22	Minera Tiahuanaco Oro
23	Inversiones Capricornio S.A.C.
24	Aurimetal S.A.C.
25	Sociedad Minera Puno S.A
26	Doña Vicky Restaurant
27	Agencia de Viajes Chasqui Tours
28	San Juan del Oro (Cafetalera)

#### 4.1.1 Perjuicio laboral en la región Puno 2024

##### Figura 1

*¿Existe perjuicio de parte de las instituciones públicas del estado en la región Puno; al solicitarte un certificado de antecedentes penales para acceder a un puesto laboral?*



*INTERPRETACIÓN N°01:* La evaluación y análisis documental que se realizó durante la investigación a 49 instituciones públicas en la región de Puno; respecto a sus convocatorias laborales revela que 45 de ellas solicitan antecedentes penales como requisito para postular a un puesto laboral, mientras que 4 no lo hacen. Esto representa el 91,8% de las instituciones que requieren este documento frente a un 8,2% que no lo considera necesario.

Este hallazgo indica una tendencia marcada hacia la exigencia de antecedentes penales, lo cual podría estar relacionado con la necesidad de garantizar la seguridad y la confianza en los servidores públicos, especialmente en una región donde se busca fortalecer la ética en la gestión pública y la transparencia.

##### **A. Análisis Jurídico y Doctrina respecto la interpretación N° 01**

La exigencia de antecedentes penales en convocatorias laborales en el sector público está fundamentada en diversos principios legales y

doctrinas. Según el principio de idoneidad, recogido en la Constitución Política del Perú (artículo 23), toda persona tiene derecho a un empleo adecuado, pero también el empleador, en este caso, el Estado, puede solicitar requisitos que aseguren la idoneidad moral y profesional del postulante.

Cabanellas de Torres (2007) señala que la solicitud de antecedentes penales es una práctica legítima en el ámbito público, pues permite evaluar la confiabilidad del candidato. Desde la perspectiva de Ossorio (2004), esta práctica se enmarca en la necesidad de proteger el interés general, especialmente cuando se trata de roles con responsabilidad en la administración de recursos públicos. Es importante destacar el equilibrio entre el derecho al trabajo y la no discriminación. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 6) y la Ley N.º 26772 en el Perú prohíben la discriminación por antecedentes penales, a menos que estos estén directamente relacionados con el desempeño del puesto. En resumen, la solicitud de antecedentes penales puede ser una medida preventiva, pero su implementación debe ser proporcional y razonable para evitar vulneraciones de derechos fundamentales. La práctica generalizada observada en Puno refleja una tendencia hacia la transparencia, aunque es necesario revisar si existen mecanismos adecuados de reinserción social para prevenir exclusiones injustificadas.

El derecho laboral peruano, tal como se desprende de la Constitución (1993), prohíbe la discriminación injustificada basada en antecedentes penales, salvo cuando la naturaleza del empleo lo justifique. Autores como Villegas (2018) argumentan que las restricciones deben ser proporcionales y justificadas, respetando el principio de no discriminación. La jurisprudencia peruana y los derechos humanos internacionales subrayan la importancia de no vulnerar los derechos laborales, salvo que haya una relación directa entre los antecedentes y el cargo solicitado.

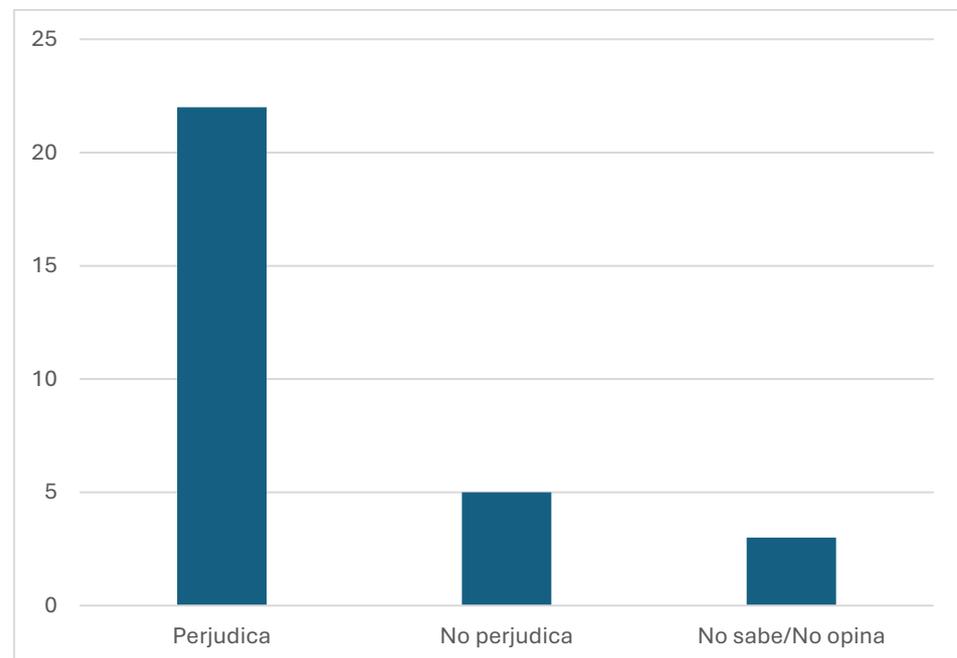
El artículo 139 de la Constitución Política del Perú establece la prohibición de discriminación laboral en función de cualquier condición

personal, incluidos los antecedentes penales, salvo en los casos específicos previstos por la ley. En este contexto, la Ley N° 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General, regula que los antecedentes penales solo pueden ser exigidos en los casos en que la naturaleza del puesto de trabajo así lo requiera, es decir, cuando sea necesario para salvaguardar la seguridad pública o el ejercicio de determinadas funciones.

Además, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en varios casos, ha resaltado la importancia de evitar medidas que, bajo el pretexto de garantizar la seguridad, puedan constituir una limitación al derecho de trabajo sin justificación suficiente, lo que sería una forma de discriminación indirecta.

### Figura 2

*¿Existe perjuicio de parte de las instituciones públicas del estado en la región Puno; al solicitarte un certificado de antecedentes penales para acceder a un puesto laboral? (ENTREVISTA), a personas que purgan condena en libertad*



*INTERPRETACIÓN N° 02.-* En la entrevista que realice a 30 personas condenadas que se encuentran cumpliendo condena en libertad en la región de Puno, se obtuvieron los siguientes resultados 22 personas

que representa el (73,3 %) indicaron que los antecedentes penales les han causado perjuicio para encontrar empleo mientras que en una minoría de 5 personas que representa el (16,7 %) mencionaron que no les causa perjuicio debido a que trabajan de manera independiente y 3 personas que representa el (10 %) no saben o no opinan, respecto el tema. Estos resultados muestran que una mayoría significativa percibe los antecedentes penales como un obstáculo en su reinserción laboral. Este hecho evidencia un posible desafío para el sistema de reinserción social en Puno.

### **B. Análisis Jurídico y Doctrina respecto la interpretación N° 02**

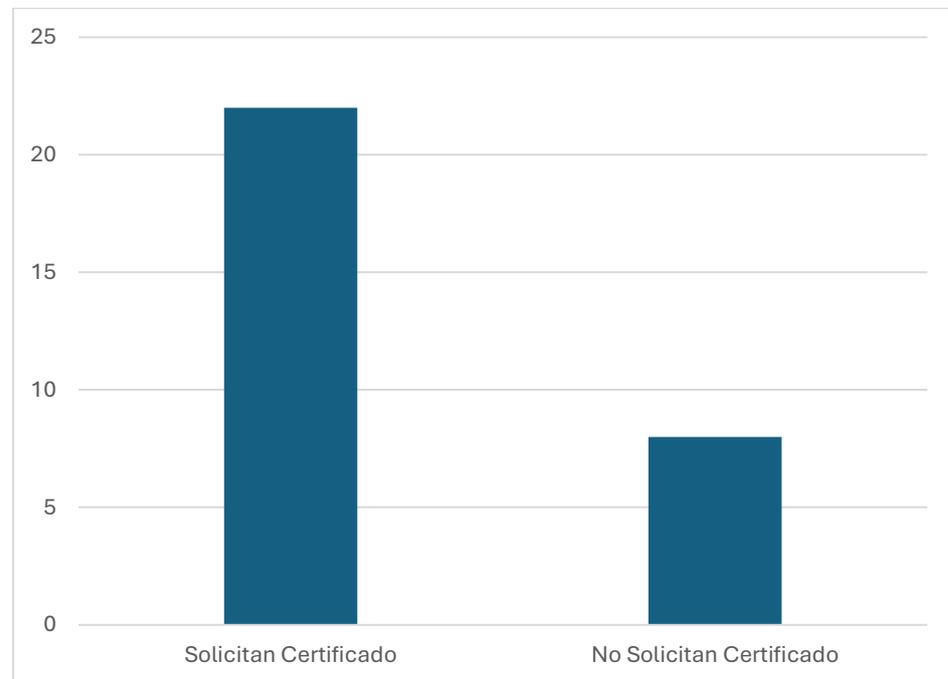
La exigencia de antecedentes penales como requisito para acceder a un empleo puede constituir una barrera de reinserción social, especialmente cuando se aplica de manera indiscriminada. La Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecen que el derecho al trabajo es esencial para la dignidad humana y debe garantizarse sin discriminación.

Roxin (2014) sostiene que la pena no debe extenderse más allá del cumplimiento de la condena, y cualquier medida que afecte la posibilidad de reinsertarse en la sociedad podría ser vista como una prolongación de la pena, lo cual contraviene los principios de proporcionalidad y resocialización.

Zaffaroni (2007) refuerza esta idea al afirmar que las políticas penales deben estar orientadas a la rehabilitación, y no a la perpetuación del estigma. La Ley N.º 28860 en Perú, que promueve la reinserción laboral de personas con antecedentes penales, refuerza este enfoque, indicando que las políticas de contratación deben ser inclusivas y no discriminatorias; por lo que los antecedentes penales afectan significativamente la posibilidad de reinserción laboral para quienes han cumplido su condena, generando exclusión y perpetuando el estigma. Este panorama sugiere la necesidad de políticas públicas que fomenten la reinserción efectiva y el respeto al principio de resocialización.

### Figura 3

*¿Existe perjuicio de parte de las instituciones privadas en la región Puno; al solicitarte un certificado de antecedentes penales para acceder a un puesto laboral? Sector privado (empresas) – revisión documental a convocatorias año 2024*



INTERPRETACIÓN N° 03.- En la revisión de 30 empresas privadas de la región Puno sobre los requisitos para acceder a un puesto laboral, se obtuvieron los siguientes resultados: 22 empresas (73,3 %) solicitan certificado de antecedentes penales como requisito 8 empresas (26,7 %) no solicitan dicho certificado. Estos resultados revelan que una mayoría significativa de las empresas privadas en Puno considera relevante verificar los antecedentes penales de los postulantes. Esto podría estar motivado por la necesidad de minimizar riesgos laborales y proteger la integridad de sus operaciones y personal. Sin embargo, también plantea interrogantes sobre la equidad y la oportunidad de reinserción laboral para personas con antecedentes.

#### C. Análisis Jurídico y Doctrina respecto la interpretación N° 03

La solicitud del certificado de antecedentes penales en el sector privado plantea un dilema entre el derecho a la libertad de empresa y el



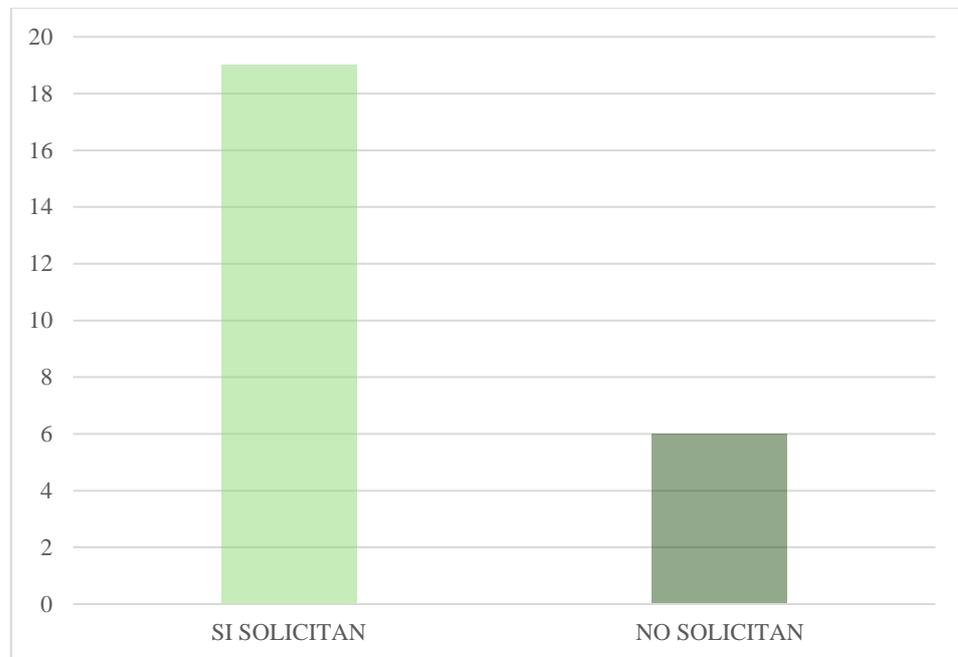
derecho al trabajo sin discriminación. Según la Constitución Política del Perú (artículo 26), las relaciones laborales deben ser equitativas y respetar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Roxin (2014) argumenta que el estigma social derivado de los antecedentes penales no debería prolongarse más allá de la condena, ya que contraviene el principio de resocialización. Zaffaroni (2007) añade que excluir a personas con antecedentes del mercado laboral limita sus posibilidades de reinserción, generando círculos de exclusión social y vulnerabilidad económica. En el ámbito privado, la legislación peruana no establece una prohibición explícita de solicitar antecedentes penales, pero debe aplicarse de manera proporcional y solo cuando el puesto implique responsabilidades que justifiquen esta medida, como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su normativa sobre políticas inclusivas; si bien el sector privado tiene la libertad de establecer requisitos, es esencial que estas prácticas no generen discriminación sistemática, sino que se implementen políticas de inclusión y reinserción para promover la equidad laboral.

#### 4.1.2 Perjuicio académico en la región Puno 2024

**Figura 4**

*Existe perjuicio académico en instituciones públicas que causa la solicitud de los antecedentes penales en la región Puno 2024, casos delitos leves – revisión de convocatorias académicas*



*INTERPRETACIÓN N° 04.-* En el análisis de 25 instituciones académicas públicas que ofrecen programas de posgrado en la región Puno durante 2024, se obtuvo lo siguiente, por lo que indican 19 instituciones que representa el (76 %) que si solicitan el certificado de antecedentes penales para acceder a una vacante académica. Mientras que 6 instituciones que representa el (24 %) no solicitan este certificado, para poder acceder a una vacante para poder continuar con estudios de posgrado. Claramente estos resultados reflejan una alta tendencia a exigir este documento como medida de seguridad en el ámbito académico. La solicitud podría responder al interés de las instituciones en garantizar la idoneidad ética y profesional de sus estudiantes, especialmente en programas de posgrado donde los valores y la integridad cobran especial relevancia.

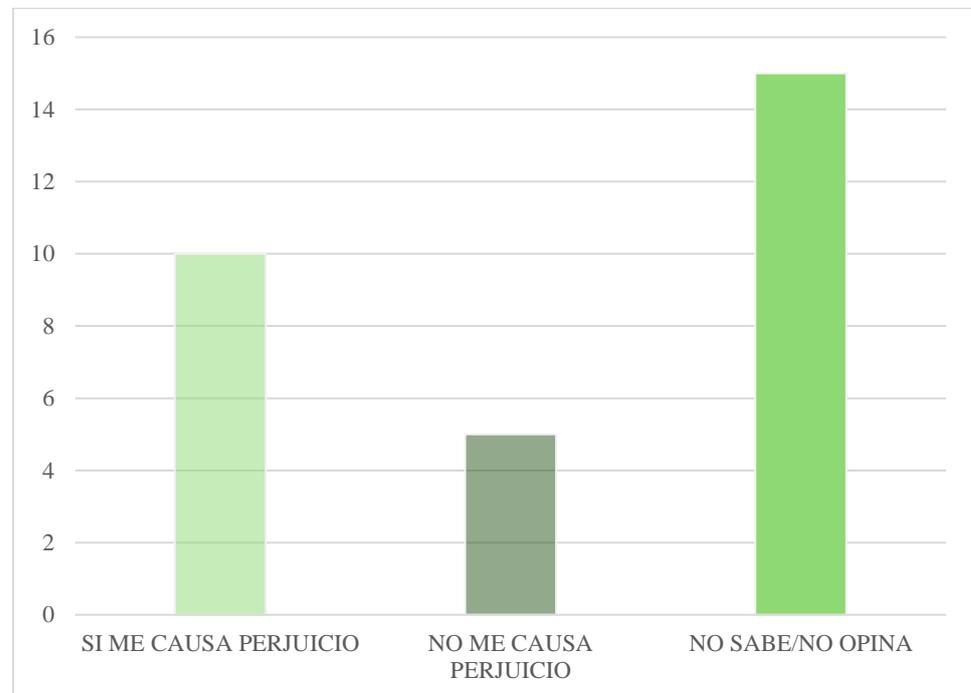
#### **A. Análisis Jurídico y Doctrina respecto la interpretación N° 04**

Desde un punto de vista jurídico, la exigencia de antecedentes penales en el acceso a programas académicos plantea una cuestión de proporcionalidad y no discriminación. La Constitución Política del Perú (artículo 13) garantiza el derecho a la educación, mientras que el artículo 26 prohíbe la discriminación en el acceso a servicios públicos y privados, incluyendo la educación superior.

Zaffaroni (2007) argumenta que extender la exigencia de antecedentes penales a ámbitos como la educación puede ser visto como una forma de exclusión social que perpetúa la discriminación contra quienes ya cumplieron una condena. Asimismo, Roxin (2014) sostiene que el derecho a la educación debe ser un vehículo de reinserción social y no un instrumento de exclusión. Por otro lado, la Ley Universitaria N.º 30220 promueve el acceso a la educación superior sin discriminación, y aunque no prohíbe explícitamente la solicitud de antecedentes penales, su aplicación debe ser razonada, especialmente en programas que no implican riesgos directos a terceros; si bien las instituciones académicas tienen autonomía para establecer sus requisitos de admisión, deben considerar que esta práctica podría afectar el derecho a la educación como herramienta de reinserción social, promoviendo políticas educativas más inclusivas y no excluyentes.

### Figura 5

*Existe perjuicio académico en instituciones públicas que causa la solicitud de los antecedentes penales en la región Puno 2024, casos delitos leves – entrevista a personas que purgan condena en libertad – medio libre Puno*



*INTERPRETACIÓN N° 05.-* En la entrevista a 30 personas condenadas que están cumpliendo condena en libertad en la región Puno, sobre el impacto de los antecedentes penales para acceder a una vacante académica, se obtuvo lo siguiente indican 10 personas que representa el (33,3%) indicaron que los antecedentes penales les han causado perjuicio al buscar una vacante académica en el periodo 2024 y 5 personas que se estima el (16,7%) mencionaron que no les causa perjuicio porque no estudian mientras que 15 personas (50%) no saben o no opinan al respecto. Estos resultados reflejan que una parte significativa de los entrevistados percibe los antecedentes penales como un obstáculo para acceder a oportunidades académicas, mientras que una porción menor señala que este factor no les afecta, principalmente porque no están buscando oportunidades educativas. Además, un porcentaje importante no tiene una opinión clara sobre el tema, lo que podría indicar falta de información o

conciencia sobre el impacto de los antecedentes penales en el ámbito académico.

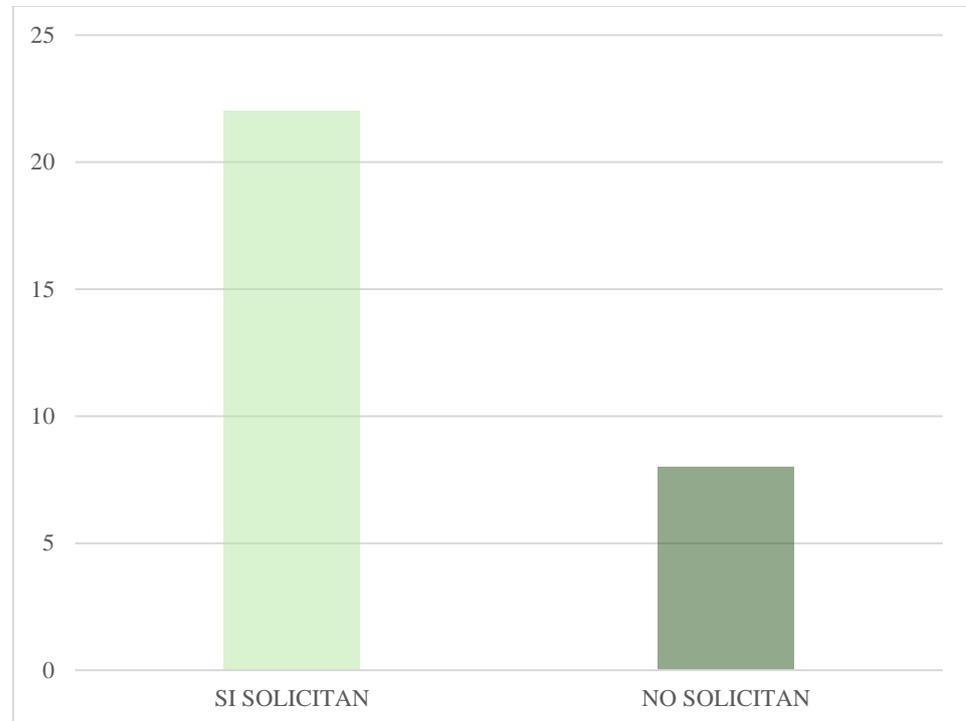
### **B. Análisis Jurídico y Doctrina respecto la interpretación N° 05**

La solicitud de antecedentes penales para acceder a vacantes académicas genera interrogantes sobre la discriminación y la resocialización. En el ámbito de la educación superior, el acceso debe ser garantizado sin discriminación. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 13) establece el derecho a la educación como un derecho humano fundamental, y la Ley N.º 26772 en el Perú prohíbe la discriminación en el acceso a los servicios públicos y privados, lo que incluye el ámbito educativo.

Zaffaroni (2007) señala que la penalización y el estigma derivados de los antecedentes penales pueden perpetuar la exclusión social de las personas que ya han cumplido con la condena, impidiéndoles aprovechar la educación como una herramienta de reinserción. Roxin (2014) también refuerza la idea de que el derecho a la educación debe ser un vehículo para la rehabilitación social, y no un mecanismo de perpetuación del castigo. Además, la Ley Universitaria N.º 30220 promueve el acceso a la educación superior y establece principios de no discriminación, aunque no menciona específicamente los antecedentes penales como un criterio de admisión. Por lo tanto, las políticas académicas que exigen antecedentes penales deberían revisarse cuidadosamente para garantizar que no obstaculicen el derecho a la educación, especialmente en lo que respecta a la reinserción de personas que han cumplido una condena.

### Figura 6

*Existe perjuicio académico en instituciones privadas (empresas) que causa la solicitud de los antecedentes penales en la región Puno 2024, casos delitos leves – para acceder a realizar estudios de posgrado*



*INTERPRETACIÓN N° 06.-* En la revisión de 30 empresas privadas en la región Puno, se encontró que: 22 empresas (73,3%) solicitan el certificado de antecedentes penales para acceder a una vacante académica y 8 empresas académicas de la región que representa el (26,7%) no solicitan dicho certificado este resultado muestra que una mayoría significativa de las empresas privadas en Puno considera que la solicitud de antecedentes penales es relevante al momento de admitir a estudiantes o empleados para puestos académicos. Es posible que esta medida se adopte como una estrategia para asegurar que los postulantes no tengan antecedentes que puedan afectar la seguridad o la reputación de la institución. Sin embargo, también puede plantear cuestiones de equidad y resocialización para aquellos que han tenido conflictos con la ley, pero que están buscando reintegrarse a la vida académica.

### C. Análisis Jurídico y Doctrina respecto la interpretación N° 05

Desde el punto de vista jurídico, la solicitud del certificado de antecedentes penales por parte del sector privado para vacantes académicas puede verse desde diferentes ángulos como el Derecho a la educación; la Constitución del Perú, en su artículo 13, establece que la educación es un derecho fundamental de todas las personas. Este derecho no debe ser condicionado por factores ajenos a la capacidad de aprendizaje y la aptitud académica del estudiante, como los antecedentes penales. Por lo tanto, imponer este requisito podría limitar el acceso a la educación para personas que buscan reintegrarse a la sociedad, lo que podría ir en contra del principio de no discriminación.

Principio de resocialización: La Constitución Política del Perú también garantiza la resocialización de las personas condenadas, lo que implica que, una vez cumplida su pena, estas personas deberían tener las mismas oportunidades para acceder a la educación y a otras actividades sociales. Según Zaffaroni (2007), la educación debería ser una herramienta para la reinserción social de los individuos, no un obstáculo. Si bien la seguridad y la reputación de las instituciones son importantes, no se debe anteponer el pasado penal de una persona al derecho que tiene de continuar con su formación.

Libertad de empresa y proporcionalidad: Según Roxin (2014), el sector privado tiene libertad para establecer sus propios requisitos, pero la solicitud de antecedentes penales debe ser proporcional a la naturaleza del puesto o la actividad académica. En el caso de vacantes académicas, la solicitud de antecedentes podría considerarse desproporcionada, a menos que se trate de áreas relacionadas con la seguridad o la protección de menores, aunque el sector privado tiene libertad para establecer ciertos requisitos para sus vacantes académicas, es fundamental que estas decisiones se tomen de manera que respeten los derechos fundamentales de los postulantes, especialmente en lo que respecta a la no discriminación y al derecho a la educación.

Ferrajoli (2004) uno de los principios fundamentales del derecho a la educación es facilitar la reinserción social, y no perpetuar un estigma basado en errores pasados. Esto es especialmente relevante en el caso de delitos leves, donde las personas han cumplido con su sanción y buscan oportunidades de superación y desarrollo personal

En el ámbito académico, las restricciones relacionadas con antecedentes penales no están tan claramente justificadas como en el ámbito laboral, salvo en los casos en que la función a desempeñar por la persona implique una relación directa con menores de edad o personas vulnerables. La Ley Universitaria N° 30220 y otras normativas aplicables al sector educativo en Perú no incluyen de manera explícita la obligatoriedad de presentar antecedentes penales para el acceso a la formación académica o a la docencia, salvo en los casos en los que se trabaje con poblaciones vulnerables.

#### Tabla 6

*Identificar las restricciones que se evidencian en el proceso de reincorporación a la sociedad, como el acceso al derecho laboral en instituciones públicas y privadas en la región puno 2024, casos delitos leves*

Item	Pregunta	Restricciones Evidenciadas Laboralmente
1.	Acceso laboral a instituciones publicas	De acuerdo a la investigación la mayoría de instituciones públicas causan restricciones para su acceso según referencia de las personas encuestadas indican que siempre le solicitan antecedentes penales como requisito para acceder a un puesto de trabajo o una vacante académica. <hr/> La solicitud de antecedentes penales, incluso en casos de delitos leves, se aplica de manera generalizada, sin que se justifique

Item	Pregunta	Restricciones Evidenciadas Laboralmente
		necesariamente la relación entre el delito y el cargo
		Se evidencia una restricción general que podría estar vulnerando el derecho al trabajo y a la reinserción social de personas con antecedentes por delitos leves
		Estas restricciones son desproporcionadas, sobre todo cuando no se requiere salvaguardar la seguridad pública o proteger intereses específicos relacionados con la función labora.

---

*INTERPRETACIÓN N° 07.* - De la tabla demostrativa podemos evidenciar que las restricciones en instituciones públicas establecen como requisito no tener antecedentes penales para acceder a determinados puestos laborales. Esta restricción se basa según la indagación que se realizó en la investigación a normativa nacional de acuerdo a la ley servir y en algunos casos se da de acuerdo a políticas internas de la entidad y puede estar relacionada con la naturaleza del puesto o la actividad académica en la que se evidencia que un alto índice de solicitud de dicho documento en las instituciones analizadas; si solicitan de manera prioritaria el no poseer antecedentes penales, indicadores que demuestran restricción para el acceso a puestos laborales y académicos en la región Puno.

**Tabla 7**

*Identificar las restricciones que se evidencian en el proceso de reincorporación a la sociedad, como el acceso al derecho a la educación en instituciones públicas y privadas en la región puno 2024, casos delitos leves*

Ítem	Pregunta	Restricciones Evidenciadas Académicas
1.	Acceso académico a instituciones publicas	<p>Instituciones encuestadas y personas entrevistadas refieren que siempre se les exigen no tener antecedentes penales como requisito para el acceso a oportunidades académicas.</p> <p>La exigencia de antecedentes para casos de delitos leves puede ser desproporcionada, dado que la naturaleza de los antecedentes no siempre guarda relación con la actividad académica</p> <p>Estas restricciones limitan el acceso a la educación y dificultan la reinserción social y académica de personas que han sido condenadas por delitos leves y buscan superación personal</p> <p>Se observa una falta de enfoque en la rehabilitación social, lo cual contraviene los principios de reinserción y desarrollo personal promovidos por la legislación educativa y de derechos humanos</p>

#### **D. Interpretación N° 08.- Acceso académico**

En el ámbito académico, la exigencia de antecedentes penales está presente en 20 de las 30 instituciones encuestadas. Esta práctica limita el acceso a la educación y a la formación profesional, afectando la capacidad de reinserción y superación de las personas con antecedentes penales. Las instituciones parecen aplicar esta medida de manera automática, sin

realizar un análisis de la relación entre los antecedentes y las funciones académicas, lo que podría considerarse una medida discriminatoria. Este enfoque no solo obstaculiza el desarrollo personal y profesional de los exconvictos, sino que también perpetúa la exclusión social y dificulta su rehabilitación efectiva.

#### **4.1.3 Derecho comparado respecto a antecedentes penales en el mundo.**

##### **A. Australia**

Según Naylor (2011) el sistema penal australiano se centra en la retribución, la protección de la comunidad y la rehabilitación, aunque esta última recibe menos atención en el discurso público. La Constitución australiana, de naturaleza procesal, no incluye una declaración de principios o derechos fundamentales, lo que limita el desarrollo de legislación específica para la protección de los derechos humanos y la reinserción de los delincuentes.

La responsabilidad de los asuntos penales recae tanto en los estados como en el gobierno federal, y la gestión de los antecedentes penales (AP) corresponde a la policía de cada jurisdicción. Estos registros incluyen condenas, sanciones, citaciones y casos en trámite, los cuales se utilizan en investigaciones policiales y en decisiones judiciales sobre libertades y sentencias. Además, los tribunales registran casos y sentencias, los cuales son accesibles al público con autorización judicial, lo que refuerza el principio de transparencia en la justicia penal, la justicia no solo debe hacerse, sino mostrarse. La libertad en los regímenes de información se basa en el derecho de los ciudadanos a acceder a la información que el Estado posee sobre ellos, incluyendo la posibilidad de corregir datos incorrectos.

En Australia, los antecedentes penales se consideran información personal y están protegidos por leyes de privacidad, restringiendo su acceso a terceros dependiendo de la finalidad, la agencia solicitante, el tipo de delito y la legislación aplicable. En algunos estados, los antecedentes

penales son requeridos para acceder a empleo, visas, seguros, trabajos voluntarios, licencias o para uso personal.

En el estado de Victoria, por ejemplo, incluso los delitos menores, que no deberían generar antecedentes penales, se divulgan, a pesar de que están orientados a ayudar al imputado. La policía de Victoria sugiere a los empleadores que consideren los antecedentes como un factor dentro de una evaluación integral que contemple la idoneidad y el tipo de empleo. En Australia, la libertad de contrato permite a los empleadores solicitar información sobre antecedentes penales, y esta práctica ha aumentado debido al entorno político punitivo y a la creciente preocupación por la seguridad. Algunos empleos requieren certificados de antecedentes penales, mientras que otros simplemente permiten solicitarlos sin establecer pautas claras para su evaluación. En sectores que implican contacto con menores, las restricciones son más estrictas.

El régimen de spent convictions; permite que condenas menores sean ignoradas tras 10 años, permitiendo a los titulares no revelarlas, aunque este sistema no está uniformemente adoptado en todos los estados. Esto puede generar riesgos laborales, ya que, si los AP salen a la luz, podrían cuestionarse la “honradez” del empleado, un valor central en la sociedad australiana

## **B. España**

En el sistema penal, el derecho a la resocialización es fundamental y está respaldado por los artículos 1 y 2 de la Ley Fundamental (Grundgesetz). Estos artículos garantizan la dignidad humana y la libertad, y forman la base para un enfoque equilibrado que regula el uso de los antecedentes penales (AP) para asegurar que los derechos individuales no sean vulnerados mientras se protegen los intereses de la comunidad.

La resocialización, según la jurisprudencia alemana, no solo es un principio pasivo, sino una obligación activa del Estado. Esto se traduce en prácticas como la provisión de condiciones carcelarias adecuadas y una gestión restrictiva de los registros de AP, para evitar la estigmatización

permanente de los individuos que han cumplido su condena. De esta manera, el sistema alemán promueve la reinserción social al eliminar de los registros las condenas menores o las sentencias antiguas, siempre que no haya reincidencia en un período determinado.

Desde 1972 el Registro Central Federal; centraliza la información penal, lo que permite un control más estricto sobre el acceso a estos registros. El acceso a la información del registro está limitado a las autoridades específicas, como la policía y los tribunales, y se regula para evitar el uso indebido de los antecedentes penales. Desde 2007, el Bundeszentralregister ha sido gestionado por la Oficina Federal de Justicia, que supervisa la manera en que los AP se utilizan en sectores sensibles como el cuidado infantil, la seguridad pública y otros ámbitos donde la protección de las personas vulnerables es esencial.

Este enfoque busca equilibrar la necesidad de seguridad y protección de la sociedad con el derecho de los individuos a ser rehabilitados y reintegrados, garantizando así que no sean discriminados injustamente debido a su pasado penal.

### **C. Inglaterra**

Nicky Padfield (2011) señala que el concepto de “rehabilitación judicial” en Inglaterra tiene escaso significado actual, ya que la legislación se centra en la divulgación de antecedentes penales (AP) para priorizar la protección pública y de personas vulnerables. El registro de AP en Inglaterra tiene una larga historia, desde las leyes de 1869 y 1871, que originaron los registros policiales, hasta la creación de la Criminal Record Office en 1913 y el desarrollo del sistema moderno gestionado por la Policía Nacional de Informática (PNC). Este sistema incluye no solo condenas, sino también reprimendas, advertencias y “final warnings”. La Ley de Policía de 1997 introdujo un régimen de divulgación para quienes trabajan con niños o adultos vulnerables, gestionado por la Criminal Records Bureau, que actúa como intermediaria entre los registros policiales y usuarios externos. También existen bases de datos específicas, como el Registro de Delincuentes Sexuales y VISOR, administrados por

la policía y accesibles a servicios penitenciarios y de libertad condicional. Los AP son utilizados ampliamente: en investigaciones policiales, juicios, sentencias, categorización de seguridad en cárceles, e informes para libertad condicional. Fuera del sistema penal, son accesibles para procedimientos civiles, evaluación de indemnizaciones a víctimas y vetos laborales en sectores como seguridad, transporte o comercio de alcohol. Además, los tribunales penales hacen públicas las decisiones y trabajan con los medios para difundir condenas y penas, buscando máxima transparencia y difusión.

#### **D. EE. UU.**

En Estados Unidos, los antecedentes penales no están centralizados, sino que son gestionados por cada estado y coordinados por el FBI a través de sistemas especializados; aunque no están disponibles al público general, leyes federales y estatales permiten a diversas entidades acceder a ellos, reflejando una cultura de transparencia judicial respaldada por la Primera Enmienda. Esto facilita la difusión pública de información sobre condenas, incluso a través de medios privados, y refuerza un enfoque de prevención y retribución del delito, pero también plantea desafíos para la reintegración de exdelincuentes, dificultando su acceso a empleo y oportunidades, en un contexto donde el derecho a la rehabilitación no está legalmente reconocido. La discriminación contra ex prisioneros en EE.UU. tiene respaldo legal y ha incrementado su impacto desde los años 80, con exclusiones automáticas de derechos como acceso a vivienda, alimentos, educación y voto, fundamentadas en condenas penales. Aunque 33 estados cuentan con leyes que limitan esta discriminación exigiendo una conexión directa entre la condena y el empleo, las barreras persisten. En 2007, la *Second Chance Act* buscó reducir la reincidencia y apoyar la reintegración social de los 650,000 reclusos liberados anualmente de cárceles federales, enfrentando problemas como desempleo, falta de vivienda y adicciones, con financiamiento a programas comunitarios enfocados en empleo, salud mental y reunificación familiar.

## **E. Francia**

En Francia, los antecedentes penales (AP) se gestionan a través del National Judicial Record, un sistema centralizado y estrictamente regulado que divide los registros en tres boletines con distintos niveles de acceso. Solo los tribunales pueden consultar el Boletín 1, mientras que el Boletín 2 está reservado para administraciones y servicios públicos, y el Boletín 3 solo es accesible por la persona interesada, aunque suele ser requerido por empleadores del sector privado para trabajos de alta confianza o regulados legalmente. Francia prioriza la privacidad y la reinserción social, limitando el acceso a los AP para evitar obstáculos al empleo y promover la resocialización. Además, su enfoque incluye un respeto al “derecho al olvido”, permitiendo que, tras cumplir su condena y llevar una vida normal, las personas puedan reintegrarse plenamente en la sociedad.

## **F. Alemania**

En el sistema alemán, el derecho a la resocialización es un principio fundamental que se basa en los artículos 1 y 2 de la Ley Fundamental (Grundgesetz). Estos artículos garantizan la dignidad humana y la libertad de los individuos, estableciendo un marco en el cual los intereses de la comunidad y los derechos individuales se equilibran. En este contexto, la resocialización no es solo una obligación pasiva del Estado, sino una responsabilidad activa que se refleja en diversas medidas y políticas públicas.

Uno de los aspectos clave es la gestión adecuada de los antecedentes penales (AP), que se regula de manera restrictiva para proteger la privacidad y la rehabilitación de las personas. En el ámbito penitenciario, esto se traduce en condiciones carcelarias adecuadas que favorecen la rehabilitación y la reintegración de los reclusos a la sociedad. Además, los registros de antecedentes penales se gestionan de forma restrictiva, limitando su acceso para evitar que se utilicen de manera discriminatoria en el futuro de las personas que han cumplido su condena.

Este enfoque busca asegurar que las personas que han cumplido su pena y se han rehabilitado tengan la oportunidad de reintegrarse plenamente a la sociedad sin ser estigmatizadas por su pasado delictivo. La jurisprudencia alemana ha desarrollado este derecho a la resocialización como una obligación estatal activa, promoviendo así una justicia que no solo castiga, sino que también busca la rehabilitación y reinserción de los individuos, garantizando un equilibrio entre la protección de la comunidad y los derechos fundamentales de las personas. El sistema alemán limita el acceso a dichos registros, protege contra estigmatización y promueve la reinserción eliminando condenas menores y antiguas tras periodos sin reincidencia. Desde 1972, el Bundeszentralregister centraliza la información penal, accesible solo para autoridades específicas, y desde 2007 es gestionado por la Oficina Federal de Justicia, regulando el uso de los AP en sectores sensibles como el cuidado infantil y la seguridad pública.

#### **G. Perú**

En el Perú, el sistema de antecedentes penales está regulado principalmente por el Código Penal y la Ley N.º 28.016 (Ley que regula el registro de antecedentes penales), junto con el sistema de Registros Públicos. El sistema permite que las personas que han sido condenadas penalmente o sometidas a algún procedimiento judicial relacionado con delitos tengan su información registrada, y este registro puede ser consultado por diversas entidades para fines específicos, como el empleo público y privado, o para obtener ciertos beneficios jurídicos. El Registro de Antecedentes Penales es administrado por el Ministerio Público a través de la Dirección General de Registros Públicos y tiene como objetivo verificar si una persona ha sido condenada por un delito o si ha sido sometida a un proceso penal. Para solicitar un certificado de antecedentes penales, la persona interesada debe presentar su DNI y cumplir con los requisitos establecidos, y este documento es utilizado por empleadores, instituciones públicas, entidades financieras y otros organismos para evaluar la idoneidad de una persona en diversos contextos. En cuanto a la eliminación de antecedentes, el sistema peruano establece plazos de

prescripción, de acuerdo con la gravedad de los delitos cometidos. Los antecedentes penales pueden ser cancelados después de un periodo sin reincidencia, aunque ciertos delitos graves, como los relacionados con terrorismo o corrupción, pueden tener una duración más extensa en el registro. La cancelación o eliminación de antecedentes penales está regulada en el artículo 121 del Código Penal, que establece las condiciones para que una persona pueda quedar libre de este registro tras haber cumplido una sentencia y sin haber reincidido en el delito.

## 4.2 Discusión

En efecto, la solicitud de antecedentes penales debe ser una medida proporcional y justificada, especialmente cuando se trata de delitos leves que no guardan relación directa con las funciones académicas o laborales que la persona desea desempeñar. La Constitución peruana y la Convención Americana sobre Derechos Humanos protegen el principio de igualdad y no discriminación, lo que implica que las personas rehabilitadas no deben ser excluidas injustamente de sus derechos fundamentales, como el acceso a la educación o al trabajo, debido a antecedentes penales que ya han sido cumplidos y superados.

Villegas (2018) destaca la necesidad de que la aplicación de estas medidas se realice de manera excepcional y solo cuando haya una justificación razonable. En el ámbito académico, la exigencia de antecedentes penales puede, en muchos casos, constituir un obstáculo innecesario para la educación y la reintegración social de las personas. La educación tiene una función esencial en el desarrollo integral y la superación personal, y limitar el acceso de personas rehabilitadas puede perpetuar la estigmatización, contradiciendo el propósito de la resocialización. El principio de proporcionalidad, como menciona y señala que las restricciones deben ser razonables y estar directamente relacionadas con la naturaleza del cargo o función a desempeñar. En el caso de delitos menores, exigir antecedentes penales puede resultar desproporcionado, ya que no existe una relación directa entre el pasado delictivo y las competencias requeridas para muchos empleos o actividades académicas. Además, al restringir el acceso de personas rehabilitadas a estos derechos, se corre el riesgo de fomentar la exclusión social y profesional, limitando su capacidad de reintegrarse plenamente a la sociedad.

Por lo tanto, se hace necesario revisar las políticas y prácticas de solicitud de antecedentes penales para asegurarse de que no se conviertan en barreras injustificadas para la inclusión y la rehabilitación de las personas que han cumplido su condena, favoreciendo una reinserción social exitosa y respetando los derechos fundamentales de cada individuo.

#### **4.2.1 Discusión respecto a restricciones en instituciones públicas y académicas**

Las restricciones impuestas por las instituciones públicas y académicas en la región de Puno, que exigen la inexistencia de antecedentes penales para acceder a ciertos puestos laborales o programas académicos, reflejan una tendencia común en las políticas institucionales. Como se señala en la investigación, un 97 % de las instituciones analizadas imponen este requisito, lo que resalta la prevalencia de esta práctica, aunque no siempre de manera justificada. Este hallazgo está en línea con lo que diversos estudios han evidenciado: muchas organizaciones adoptan políticas restrictivas sin considerar adecuadamente el impacto que estas pueden tener en la reintegración social de las personas afectadas (Aguayo, 2020).

Villegas (2018) aborda una reflexión crítica sobre las restricciones impuestas a personas con antecedentes penales en el ámbito académico y laboral, destacando que estas medidas deben ser excepcionales y fundamentadas en una justificación razonable. En su análisis, Villegas plantea que la exigencia de antecedentes penales en muchas situaciones, especialmente en el contexto educativo, puede constituir un obstáculo innecesario para el desarrollo integral y la reintegración social de individuos que han cumplido con su condena y buscan reconstruir sus vidas.

Uno de los puntos clave que menciona Villegas es el principio de proporcionalidad, un concepto fundamental en la teoría del derecho que establece que las restricciones a los derechos de una persona deben ser razonables, justificadas y proporcionalmente relacionadas con el objetivo que se busca alcanzar. Este principio implica que las medidas tomadas no deben ser excesivas ni desproporcionadas respecto al fin que se pretende lograr. En el caso de personas rehabilitadas, especialmente aquellas que han cometido delitos menores, la exigencia de antecedentes penales como requisito académico o profesional podría

resultar desproporcionada, pues no existe una relación directa entre el delito cometido y las competencias necesarias para acceder a la educación o desempeñar ciertas funciones en el ámbito laboral.

Villegas subraya que la educación tiene una función esencial en el desarrollo humano, permitiendo a los individuos superar situaciones de vulnerabilidad y marginación. De esta manera, el acceso a la educación y a oportunidades laborales no solo favorece a la persona, sino también a la sociedad en su conjunto, al promover la reintegración social de personas que han cumplido con su sanción. Al limitar el acceso de personas rehabilitadas a estas oportunidades, se perpetúa el estigma social y se contraviene el propósito de la resocialización, que debe centrarse en la reintegración efectiva de estas personas a la sociedad.

El autor también hace hincapié en los riesgos de exclusión social y profesional que surgen al imponer barreras innecesarias a personas rehabilitadas, las cuales, al verse limitadas en su acceso a la educación y el empleo, pueden caer nuevamente en situaciones de vulnerabilidad y, en algunos casos, reincidir en conductas delictivas. Por ello, Villegas argumenta que el Estado y las instituciones deben adoptar una postura más inclusiva, promoviendo políticas que favorezcan la integración y la igualdad de oportunidades para aquellos que han cumplido con su pena y buscan reintegrarse plenamente a la sociedad.

Villegas (2018) defiende que las restricciones basadas en antecedentes penales deben ser excepcionales y justificadas, y que, en muchos casos, especialmente en delitos menores, exigir estos antecedentes en el ámbito académico y profesional puede resultar desproporcionado, contrario a los principios de resocialización y rehabilitación. Esto contribuye a la exclusión social y limita las oportunidades de las personas para reinsertarse plenamente en la sociedad.

Según Castro (2019) el problema radica en que estas políticas excluyen a las personas con antecedentes penales de manera automática, sin un análisis adecuado de si el delito cometido guarda relación con las funciones que desempeñará la persona en el empleo o el programa educativo. Esto contribuye a la perpetuación de estigmas sociales y a la marginalización de quienes han

cumplido con su condena, obstaculizando su reintegración. La falta de un análisis más matizado, como se observa en el caso de las 20 de 30 instituciones educativas en Puno que imponen estas restricciones, refleja la necesidad de una revisión crítica y fundamentada de estas políticas.

Castro (2019) sugiere que la exclusión de personas con antecedentes penales en el ámbito académico no solo limita su acceso a la educación, sino que también dificulta su rehabilitación. La educación y la capacitación son herramientas clave para la reintegración efectiva de estas personas en la sociedad. La teoría de la justicia restaurativa resalta que el perdón social y la reintegración son fundamentales para reducir la reincidencia y fomentar una sociedad más justa, lo que implica que las políticas de exclusión académica y laboral deberían ser revisadas y ajustadas para no obstaculizar estos procesos.

Además, es esencial considerar que las políticas discriminatorias basadas en antecedentes penales pueden contravenir principios legales de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación nacional e internacional. Como apunta Hernández (2021) la Ley Servir y otras normativas nacionales requieren que las restricciones sean justificadas por la naturaleza del puesto o programa, y no sean aplicadas de manera indiscriminada. La automatización de la solicitud de antecedentes penales puede ser contraria a los principios de igualdad y no discriminación.

Las políticas de restricción basadas en antecedentes penales, aunque bien intencionadas en algunos casos, deben ser revisadas y ajustadas para no impedir la rehabilitación y reintegración de las personas que han cumplido su condena. Esto requerirá una evaluación más profunda, equilibrando la seguridad y los derechos fundamentales, y promoviendo un sistema que favorezca la inclusión y la equidad por ello se sugiere implementar sistemas de apoyo postpenitenciario, como la orientación laboral y el acompañamiento psicológico, para facilitar la transición de las personas que hayan purgado una pena al mercado laboral.

## CONCLUSIONES

- PRIMERO:** La exigencia de certificados de antecedentes penales en la región Puno durante 2024 ha generado exclusión laboral y académica significativa. Según los resultados, el 91,8 % de las convocatorias en instituciones públicas y el 76 % en privadas requieren este documento, afectando a personas con antecedentes penales leves o con condena suspendida. El 73,3 % de los entrevistados afirmó no tener acceso laboral ni académico, lo que evidencia un impacto negativo en la percepción de equidad en el acceso a oportunidades. Solo el 13 % no se ve afectado, posiblemente porque pertenecen a sectores informales donde no se exige este requisito.
- SEGUNDO:** El análisis muestra un perjuicio claro por parte de las instituciones públicas, con un 97 % de las mismas solicitando certificados de antecedentes penales, lo que excluye a personas con delitos menores del mercado laboral y académico. De 30 encuestados con antecedentes, el 97 % indicó haber tenido problemas para acceder al sistema educativo. Esto perpetúa la marginación social y aumenta el riesgo de reincidencia, contraviniendo los principios de reintegración y rehabilitación respaldados por la legislación peruana y los principios internacionales de derechos humanos.
- TERCERO:** La solicitud indiscriminada de antecedentes penales, observada en el 97 % de las instituciones públicas, limita el acceso al empleo formal y contradice los principios de rehabilitación social. Si bien esta medida busca garantizar seguridad, puede excluir a empleados potencialmente valiosos. Las empresas privadas también aplican este requisito en un 73,3 % de los casos, lo que refuerza la exclusión social. Se recomienda implementar políticas graduales y justificadas, acompañadas de programas de reintegración y sensibilización sobre la importancia de dar segundas oportunidades

## RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** La investigación recomienda que se implementen políticas adecuadas en la selección de personal, evitando la estigmatización de personas con antecedentes penales. Es esencial fomentar el principio de proporcionalidad en el uso de este requisito, protegiendo el derecho al trabajo y la educación en las instituciones públicas laborales y académicas de la región de Puno. Se sugiere reconsiderar la obligatoriedad del requerimiento de antecedentes penales para puestos laborales y académicos en el caso de los delitos leves, dado que esta práctica puede ser una barrera injustificada para la reintegración de personas rehabilitadas. Además, se propone implementar políticas que promuevan la inclusión y la reintegración, evaluando a los candidatos de manera integral y holística en lugar de basarse únicamente en los antecedentes penales. De esta forma, las instituciones públicas y académicas podrán valorar las capacidades y cualidades del individuo en su totalidad, promoviendo una verdadera oportunidad para la reintegración social y laboral.
- SEGUNDO:** Las políticas de contratación en instituciones públicas de la Región de Puno deben ser revisadas para mitigar el impacto negativo que la exigencia generalizada del certificado de antecedentes penales puede tener en la rehabilitación y reintegración social de personas con antecedentes penales. La solicitud de estos antecedentes debería ser gradual y estar claramente vinculada con la naturaleza del puesto, evitando su aplicación indiscriminada para todos los cargos. Se recomienda implementar programas de reintegración laboral específicos para personas con antecedentes penales, con el fin de proporcionarles oportunidades reales de empleo y reducir la reincidencia en actividades delictivas. Además, es crucial desarrollar campañas de sensibilización dirigidas tanto a empleadores como a la sociedad en general para promover la importancia de dar segundas oportunidades, garantizando así un equilibrio entre la seguridad y la inclusión social.



**TERCERO:** Las instituciones públicas deben adoptar un enfoque más flexible y justificado para la solicitud de antecedentes penales. La petición de estos antecedentes debería ser gradual y estar claramente relacionada con la naturaleza del puesto. Se recomienda también implementar programas de reintegración laboral para personas con antecedentes penales y desarrollar campañas de sensibilización para promover la importancia de dar segundas oportunidades, garantizando así un equilibrio entre la seguridad y la inclusión. Para ciertos puestos laborales, especialmente aquellos que implican manejo de fondos, seguridad, atención a menores o personas vulnerables, entre otros, es habitual solicitar el certificado de antecedentes penales para garantizar la integridad y la idoneidad del postulante.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguayo, J. (2020). Políticas de exclusión y reinserción social en el ámbito laboral. *Editorial Jurídica*. <https://doi.org/10.7764/rts.94.36-49>
- Allende, P. (2018). *Uberismo: La evolución del Derecho del Trabajo* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/168648>
- Álvarez, L., and Muñoz, P. (2018). *Aplicación del control interno y el cumplimiento de las funciones del personal del gobierno regional de Ucayali* [Postgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://doi.org/10.19083/tesis/625479>
- Aráoz, A. (2018). La discriminación laboral basada en antecedentes penales en Puno: Exclusión social y falta de políticas inclusivas. *Editorial España*. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S22191682015000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S22191682015000100003)
- Baca, F. (2017). *La existencia de antecedentes penales y la reintegración social: Un análisis jurídico* [Pregrado, Editorial Jurídica del Perú]. <https://revistas.pucp.edu.pe/public/documentos/derechoadministrativo/22.pdf>
- Bravo, F. H. (2024). *Antecedentes penales como menoscabo del Derecho a la Inserción Laboral en Lima Metropolitana 2023*. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01>
- Cabanellas de Torres, G. (2007). *Derecho penal: Parte general*. Editorial Heliasta.
- Calleja, J. (2018). *Enfoque constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú* [Pregrado]. Universidad Particular de Chiclayo.
- Carnevale, M. (2015). *Antecedentes penales y reinserción laboral en Argentina* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Sur]. <https://repositoriodigital.uns.edu.ar>
- Castro, L., and Fernández, M. (2021). Rehabilitación laboral y derechos humanos: Un análisis comparado. *Editorial Jurídica Peruana*.
- Castro, M. (2019). *Discriminación laboral y antecedentes penales: Un análisis de la normativa vigente*. *Revista de Derecho Laboral*. 12(2), 45–67.



[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-1682015000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-1682015000100003)

Cisneros, L. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador* [Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1180>

Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución política del Perú*. [https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/constituciones\\_ordenado/constit\\_1993/texto\\_actualizado\\_cons\\_1993.pdf](https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/constituciones_ordenado/constit_1993/texto_actualizado_cons_1993.pdf)

Coronel, A. (2021). *Antecedentes penales: un obstáculo en la reinserción social* [Pregrado]. <https://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/4556>

Crespi, F. (2014). El impacto de los antecedentes penales en el acceso al trabajo: Un enfoque jurídico y social. *Buenos Aires: Editorial Jurídica Argentina*. <https://indret.com/wp-content/uploads/2024/10/1890.pdf>

De Dios, J. (2021). *La política criminal y la discriminación laboral por antecedentes penales*. *Revista de Derecho Penal y Criminología*.

De la Cruz, J. (2016). *Reinserción laboral de ex presidiarios del centro penal San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica durante el año 2014* [Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH\\_02fe2a7908c57429ecc56cf5922051ed](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_02fe2a7908c57429ecc56cf5922051ed)

Ferrajoli, L. (2004). *Derecho y razón: Teoría del garantismo penal*. *Trotta*. <https://www.trotta.es/libros/derecho-y-razon/9788498790467>

Galarza, J. (2021). *La implicancia de los antecedentes penales en el acceso al derecho al trabajo en el Perú – 2020* [Pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositoriodigital.uns.edu.ar>

Girón, J. (2020). *Presupuestos jurídicos y fácticos de la rehabilitación automática y la cancelación de antecedentes penales, que inciden en la reinserción laboral de los condenados* [Maestría, Universidad de Jaén]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2221987>

- Guevara, F., and Ramírez, M. (2017). *Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener antecedentes penales* [Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/925>
- Hernández, J. (2021). *La implicancia de los antecedentes penales en el acceso al derecho al trabajo en el Perú – 2020* [Pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositoriodigital.uns.edu.ar/>
- Hernández, J., and Vargas, R. (2020). Políticas de empleo inclusivo: El rol de las empresas y los gobiernos. *Revista de Derecho Laboral*, 15(3), 85–102. <https://doi.org/10.1234/derecholaboral2020>
- Inocente, S. (2019). *La influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017* [Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/9309e814-d3ac-4619-96fd-e4412f2cc3db>
- Larrauri, E., and Jacobs, J. B. (2015). *Reinserción laboral y antecedentes penales*. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. <http://criminet.ugr.es/recpc/13/recpc13-09.pdf>
- Llacma, M. (2020). *Tratamiento penitenciario y reinserción social del interno en el establecimiento penal de mujeres Arequipa, 2019* [Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4319>
- Mamani, R. (1995). *Beneficios procesales y penitenciarios*. Lima: Editorial Jurídica Del Perú.
- Medina, J., and Hanco, L. (2021). *Antecedentes penales y la vulneración del derecho de igualdad en el Perú* [Pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1155>
- Morales, P. A. (2016). El principio constitucional de la resocialización de los penados en la era del internet: entre el tratamiento de datos personales y el derecho al olvido, a propósito de la sentencia C-131/12 del Tribunal de Luxemburgo. *Universidad Nacional de Trujillo*. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/percyeslava/wp-content/uploads/sites/565/2020/07/La-resolcializaci%C3%B3n-penal-en-la-era->

del-internet.-Entre-el-tratamiento-de-datos-personales-y-el-derecho-al-  
olvido..pdf

- Moreno, P. S. (2011). Implicaciones jurídicas de la cancelación de antecedentes penales en el registro judicial. *Universidad de Costa Rica*.  
<https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UCR.000024084/Description>
- Naylor, B. (2011). El sistema penal australiano: Retribución, protección y rehabilitación. *Editorial Jurídica*.
- Ossorio, M. (2004). Tratado de derecho penal y criminología. *Editorial Jurídica*.
- Pérez, A. (2017). La cancelación de antecedentes penales en el contexto peruano: Un análisis de la normativa vigente. *Editorial Jurídica Peruana*.
- Pérez, A. (2019). *Los antecedentes penales y su impacto en la reintegración social* [Postgrado, Universidad Nacional de Derecho].  
[https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1155/Silas-David\\_tesis\\_titulo\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1155/Silas-David_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, J. (2018). *Hacia una genealogía del sufrimiento. El debate jurídico sobre la prisión vitalicia en Chihuahua* [Postgrado]. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Roxin, C. (2014). *Derecho penal: Parte general* (2da ed.). Editorial Civitas.
- Torres, J., and Carpio, M. (2016). La discriminación en el acceso al empleo por antecedentes penales: Un análisis sobre la exclusión social y la reintegración. *Editorial Jurídica*.
- Vargas, L. (2016). El derecho al trabajo, discriminación laboral y dificultades de inserción laboral en la Región Puno: El caso de las personas con antecedentes penales. *Editorial Universitaria*.
- Villegas, J. (2018). Las restricciones laborales basadas en antecedentes penales: Proporcionalidad y no discriminación en el contexto jurídico peruano. *Editorial Jurídica*.



Xicay, J. N. (2019). *Exigir la constancia de carencia de antecedentes policiales y antecedentes penales, coarta el derecho al trabajo que tiene toda persona* [Pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala].  
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/12289>

Zaffaroni, E. R. (2007). Manual de derecho penal: Parte general. *Ediar*.

## ANEXOS

### Anexo 1. Propuesta

ITEM	ASPECTO	PROPUESTA NOVEDOSA
1	Revisión de políticas institucionales	Proponer una revisión integral de las políticas de contratación y admisión académica, evaluando si las restricciones por antecedentes penales están justificadas de acuerdo con la naturaleza del puesto o programa académico. Las instituciones deben evitar la aplicación automática de estas medidas
2	Enfoque de justicia restaurativa	Implementar programas de justicia restaurativa que permitan la reintegración social y profesional de las personas con antecedentes penales. Esto puede incluir oportunidades de educación, capacitación laboral y servicios de apoyo psicológico.
3	Evaluación Caso por Caso	Proponer una normativa que obligue a las instituciones públicas y académicas a realizar una evaluación individualizada de cada solicitante con antecedentes penales, considerando la naturaleza del delito, el tiempo transcurrido y las acciones de rehabilitación
4	Formación y Capacitación para Instituciones	Establecer programas de formación sobre derechos humanos, no discriminación y reinserción para los responsables de la contratación y admisión en las instituciones. Esto asegurará un enfoque más inclusivo y equitativa.

5	Creación de Incentivos para la Contratación	Proponer incentivos fiscales o programas de apoyo económico para las empresas o instituciones que contraten personas con antecedentes penales, fomentando la responsabilidad social empresarial y la reinserción.
6	Acompañamiento y Seguimiento	Crear programas de acompañamiento y seguimiento para personas con antecedentes penales que ingresan a instituciones laborales o académicas, ofreciendo tutoría y orientación continua para facilitar su integración.
7	Marco Normativo Actualizado	Promover la actualización de la Ley Servir y otras normativas relacionadas, incorporando principios de justicia social, igualdad de oportunidades y rehabilitación para personas con antecedentes penales.
8	Campañas de Sensibilización Social	Desarrollar campañas públicas para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la reinserción social y combatir el estigma hacia las personas con antecedentes penales, involucrando medios de comunicación y redes sociales.

---

Fuente: Tabla realizada por el investigador

## Anexo 2. Ficha de recolección de información

### Tipo de institución pública o privada en la región Puno.

#### Solicitud de Antecedentes Penales:

1. ¿Se solicita la presentación de antecedentes penales como requisito para la postulación? (Sí/No)
2. ¿En qué etapa del proceso de selección se solicita la presentación de antecedentes penales?
3. ¿Se especifica el tipo de antecedentes penales que se requieren?
4. ¿Se establece un plazo para la presentación de los antecedentes penales?
5. ¿Se menciona la posibilidad de que la falta de presentación de antecedentes penales sea motivo de descalificación?
6. ¿Se indica el procedimiento para la verificación de los antecedentes penales?
7. ¿Se especifica el tratamiento que se le dará a la información de los antecedentes penales?

#### Marco Legal y Normativo:

1. ¿Se menciona la normativa legal que fundamenta la solicitud de antecedentes penales?
2. ¿Se menciona la finalidad de la solicitud de antecedentes penales?

#### Impacto y Consideraciones Éticas:

1. ¿Se considera el impacto potencial de la solicitud de antecedentes penales en la participación de las personas en la convocatoria?
2. ¿Se mencionan medidas para garantizar la privacidad y confidencialidad de la información de los antecedentes penales?
3. ¿Se considera la posibilidad de que la solicitud de antecedentes penales sea discriminatoria o desproporcionada?
4. ¿Se ofrece información sobre los derechos de los postulantes en relación con la solicitud de antecedentes penales?

#### Análisis Comparativo:

1. ¿Cómo se compara la solicitud de antecedentes penales en esta convocatoria con otras convocatorias similares?

2. ¿Existen buenas prácticas o estándares internacionales en relación con la solicitud de antecedentes penales en procesos de selección?
3. ¿Se recogen opiniones o experiencias de postulantes o expertos en relación con la solicitud de antecedentes penales?
4. ¿Se considera la posibilidad de realizar una encuesta o un estudio de opinión sobre la solicitud de antecedentes penales?

## **FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE PERJUDICADOS SENTENCIADOS**

### **Sección 1: Datos personales**

- |   |   |
|---|---|
| 1. Edad:                                | - Desempleado/a                                 |
| 2. Género:                              | - Independiente                                 |
| <b>3. Nivel de educación alcanzado:</b> | <b>5. Sector en el que trabaja (si aplica):</b> |
| - Primaria                              | - Público                                       |
| - Secundaria                            | - Privado                                       |
| - Técnico                               | <b>6. Estado civil:</b>                         |
| - Universitario                         | - Soltero/a                                     |
| - Postgrado                             | - Casado/a                                      |
| <b>4. Situación laboral actual:</b>     | - Divorciado/a                                  |
| - Empleado/a                            | - Otro  |

### **Sección 2: Experiencia con antecedentes penales**

7. ¿Alguna vez ha sido condenado por un delito leve?
  - Sí
  - No
8. Si la respuesta es “Sí”, ¿cuál fue el tipo de delito? (describir brevemente).
9. ¿Cuánto tiempo ha pasado desde la condena?
  - Menos de 1 año
  - 1-3 años
  - Más de 3 años

### **Sección 3: Impacto en oportunidades laborales**

10. ¿Cree que sus antecedentes penales han afectado sus oportunidades laborales?

- Sí - No

11. Si la respuesta es “Sí”, ¿de qué manera?

- Rechazo en procesos de selección
- Dificultad para ser promovido/a
- Despido o pérdida de empleo
- Otros (especificar)

12. ¿Ha postulado a alguna institución pública o privada desde que tiene antecedentes penales?

- Sí - No

13. ¿Ha sido rechazado en un empleo por sus antecedentes penales?

- Sí - No

#### **Sección 4: Impacto en oportunidades académicas**

14. ¿Cree que sus antecedentes penales han afectado sus oportunidades académicas?

- Sí - No

15. Si la respuesta es “Sí”, ¿de qué manera?

- Rechazo en universidades o institutos
- Dificultad para obtener becas
- Otros (especificar)

#### **Sección 5: Percepción sobre los antecedentes penales y la reintegración**

16. ¿Considera que los antecedentes penales deberían ser eliminados después de cierto tiempo en casos de delitos leves?

- Sí - No

17. ¿Cree que las instituciones deberían ofrecer más oportunidades para personas con antecedentes penales leves?

- Sí - No

18. ¿Qué medidas cree que podrían tomarse para facilitar la reintegración laboral o académica de personas con antecedentes penales leves?

### Anexo 3. Carta de presentación a institución donde se realizó la investigación

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

\*Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho\*

Puno, 19 de noviembre de 2024

**Señor.**  
**WILDER E. SAAVEDRA TUPACYUPANQUI**  
**Director de la Oficina Regional Altiplano Puno**  
**Ciudad.-**

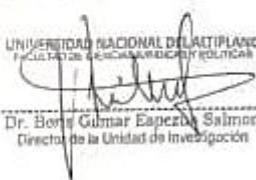
Cordialmente, presento a usted a nuestra egresada del Programa de Doctorado en Derecho de la facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas M.Sc. Elsy Madeleyne Mamani Lopez, quien viene realizando la ejecución de su proyecto de tesis aprobado, titulado: *"Antecedentes penales un perjuicio para oportunidades laborales y académicas en instituciones públicas y privadas en la región Puno año 2024: casos delitos leves"*, quien solicitara información pertinente para realizar entrevistas a personas con antecedentes penales del medio libre. La fecha programada para estas entrevistas es el jueves 21 de noviembre de 2024.

Al respecto le solicito tenga a bien brindarle las facilidades que el caso amerita para hacer posible el logro de sus objetivos académicos, en concordancia al Art. 48 y 51<sup>1</sup> de la Ley Universitaria N° 30220 respecto a la investigación y coordinación con las entidades públicas y privadas para la atención de la investigación que contribuya a resolver los problemas del país.

Se debe aclarar que la información recabada será eminentemente con fines académicos, asimismo la información adquirida guardará absoluta confidencialidad.

Agradecemos su colaboración que ayudara en gran manera con el proceso de formación e investigación.

Atentamente.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
Dr. Boris Guimar Espinoza Salimon  
Director de la Unidad de Investigación



<sup>1</sup> Artículo 48. Investigación La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones universitarias públicas o privadas.  
Artículo 51. Coordinación con las entidades públicas y privadas Las universidades coordinan permanentemente con los sectores público y privado, para la atención de la investigación que contribuya a resolver los problemas del país. Establecen alianzas estratégicas para una mejor investigación básica y aplicada. Los proyectos de investigación y desarrollo financiados por las universidades, son evaluados y seleccionados por las mismas

**Dirección: Esquina Jr. Conde de Lemos con Pasaje Grau - Puno - Perú**  
**Email Unidad de Investigación: [fcjp.investigacion@unap.edu.pe](mailto:fcjp.investigacion@unap.edu.pe) Telef.: (051) 353482**  
**Sitio Web: <https://derecho.unap.edu.pe> - Facebook: <https://www.facebook.com/unap.fcjp/>**

**Anexo 4. Convocatorias del sector público laboral y académico**

<p>INSTITUCION ES PÚBLICAS (convocatoria laboral en la región Puno - 2024)</p>	<p>Solicitud de antecedentes penales</p>
<p>POLICIA NACIONAL DEL PERU</p>	 <p style="text-align: center;"> <b>POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ</b>  <b>CONVOCATORIA CAS N°065-2024-DIRREHUM PNP</b>  <b>PLAZO DETERMINADO (NECESIDAD TRANSITORIA)</b>  <b>CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE</b>  <b>UN (01) AUXILIAR EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ</b> </p> <p><b>I. GENERALIDADES</b></p> <p><b>1. OBJETO DE LA CONVOCATORIA</b>          LA UNIDAD EJECUTORA 033 - FRENTE POLICIAL PUNO REQUIERE SELECCIONAR Y CONTRATAR BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1057, A PLAZO DETERMINADO (NECESIDAD TRANSITORIA) LOS SERVICIOS DE UN (01) AUXILIAR EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ PARA LA JEFE DEL AREA DE MAESTRANZA-REGIÓN POLICIAL PUNO</p> <p><b>2. DEPENDENCIA, UNIDAD ORGÁNICA Y/O ÁREA SOLICITANTE</b>          JEFE DEL AREA DE MAESTRANZA-REGIÓN POLICIAL PUNO DE LA UNIDAD EJECUTORA 033 - FRENTE POLICIAL PUNO MEDIANTE INFORME N°016-2024-COMOPPOL-DIRNOS/REGPOLÚNO/UE033/UNIADM-AREPRE.</p> <p><b>3. DEPENDENCIA ENCARGADA DE REALIZAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN</b>          SECCIÓN CAS – DEPARTAMENTO DE ALTAS - DIVISIÓN DE ALTAS, BAJAS Y LICENCIAS DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.</p> <p><b>4. BASE LEGAL</b>          A. <b>DECRETO LEGISLATIVO N°1057</b> QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.          B. DECRETO SUPREMO N°075-2008-PCM- REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1057.          C. DECRETO SUPREMO N°065-2011-PCM - DECRETO SUPREMO QUE ESTABLECE MODIFICACIONES AL REGLAMENTO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DECRETO LEGISLATIVO N°1057.</p>

<p>GOBIERNO REGIONAL PUNO</p>	<div style="display: inline-block; text-align: center; margin: 0 10px;"> <small>GOBIERNO REGIONAL PUNO</small> </div> <div style="display: inline-block; text-align: center; margin: 0 10px;"> <small>Dirección Regional de Educación</small> </div> <div style="display: inline-block; text-align: center;"> <small>Oficina de Administración</small> </div>																								
	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Decreto de Urgencia N° 034-2021 que faculta contratar temporalmente trabajadores bajo el régimen CAS.</li> <li>❖ Las demás disposiciones que regulen el contrato Administrativo de Servicios</li> </ul>																								
	<p><b>I. TERMINOS DE REFERENCIA</b></p> <p><b>ÁREA SOLICITANTE</b> : DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA</p> <p><b>CARGO / PUESTO</b> : ESPECIALISTA EN PROGRAMAS PRESUPUESTALES. (código AIRHSP N° 004920)</p>																								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="text-align: center;">REQUISITOS</th> <th style="text-align: center;">DETALLE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">EXPERIENCIA</td> <td> <p><b>Experiencia General:</b> Mínimo Cinco (05) años en el Sector Público o Privado</p> <p><b>Experiencia Específica:</b> Mínimo de dos (02) años en temas de modernización de la gestión pública, planeamiento, seguimiento, evaluación de proyectos o programas presupuestales</p> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">FORMACIÓN ACADÉMICA</td> <td> <p>Profesional en Ingeniería: Economía, Sistemas, Contador u otros afines para el cargo, Grado de Maestría y/o Doctorado afines al cargo.</p> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Cursos y/o estudios de especialización</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos de capacitación y/o diplomados en gestión pública</li> <li>Cursos de informática y/o relacionadas a la actualización en nuevas tecnológicas de información comunicación – tics</li> <li>Cursos de gestión pedagógica o planificación estratégica</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Habilidades</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en el área a que postula</li> <li>Capacidad de concertación</li> <li>Redacción de documentos técnicos</li> <li>Capacidad para trabajar en equipo</li> <li>Proactividad</li> <li>Capacidad de manejo de conflictos</li> <li>Disposición de trabajo bajo presión</li> <li>Conocimiento básico de trámites para abastecimientos.</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Objetivos</td> <td> <p>Contratar los servicios profesionales con aptitud y capacidades necesarias para cumplir la función de Especialista en Programas Presupuestales en la DRE PUNO y que respondan al perfil requerido, bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (cas).</p> </td> </tr> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="text-align: center;">CONDICIONES</th> <th style="text-align: center;">DETALLE</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Lugar de presentación del servicio</td> <td>Sede de la Dirección Regional de Educación Puno</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Duración del contrato</td> <td>Por necesidad de servicio, (03) meses de 2024, sujeto a prórroga, según evaluación y conformidad del área usuaria y disponibilidad presupuestal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Contraprestación mensual</td> <td>S/ (3,114.19 soles), incluye los montos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Jornada Laboral</td> <td>Jornada semanal máxima de 48 horas cronológicas semanales</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">De las sanciones y otros</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>No tener impedimentos para contratar con el Estado.</li> <li>No tener antecedentes judiciales, policiales, penales o de proceso de determinación de responsabilidades.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	REQUISITOS	DETALLE	EXPERIENCIA	<p><b>Experiencia General:</b> Mínimo Cinco (05) años en el Sector Público o Privado</p> <p><b>Experiencia Específica:</b> Mínimo de dos (02) años en temas de modernización de la gestión pública, planeamiento, seguimiento, evaluación de proyectos o programas presupuestales</p>	FORMACIÓN ACADÉMICA	<p>Profesional en Ingeniería: Economía, Sistemas, Contador u otros afines para el cargo, Grado de Maestría y/o Doctorado afines al cargo.</p>	Cursos y/o estudios de especialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos de capacitación y/o diplomados en gestión pública</li> <li>Cursos de informática y/o relacionadas a la actualización en nuevas tecnológicas de información comunicación – tics</li> <li>Cursos de gestión pedagógica o planificación estratégica</li> </ul>	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en el área a que postula</li> <li>Capacidad de concertación</li> <li>Redacción de documentos técnicos</li> <li>Capacidad para trabajar en equipo</li> <li>Proactividad</li> <li>Capacidad de manejo de conflictos</li> <li>Disposición de trabajo bajo presión</li> <li>Conocimiento básico de trámites para abastecimientos.</li> </ul>	Objetivos	<p>Contratar los servicios profesionales con aptitud y capacidades necesarias para cumplir la función de Especialista en Programas Presupuestales en la DRE PUNO y que respondan al perfil requerido, bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (cas).</p>	CONDICIONES	DETALLE	Lugar de presentación del servicio	Sede de la Dirección Regional de Educación Puno	Duración del contrato	Por necesidad de servicio, (03) meses de 2024, sujeto a prórroga, según evaluación y conformidad del área usuaria y disponibilidad presupuestal	Contraprestación mensual	S/ (3,114.19 soles), incluye los montos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.	Jornada Laboral	Jornada semanal máxima de 48 horas cronológicas semanales	De las sanciones y otros	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tener impedimentos para contratar con el Estado.</li> <li>No tener antecedentes judiciales, policiales, penales o de proceso de determinación de responsabilidades.</li> </ul>
	REQUISITOS	DETALLE																							
	EXPERIENCIA	<p><b>Experiencia General:</b> Mínimo Cinco (05) años en el Sector Público o Privado</p> <p><b>Experiencia Específica:</b> Mínimo de dos (02) años en temas de modernización de la gestión pública, planeamiento, seguimiento, evaluación de proyectos o programas presupuestales</p>																							
	FORMACIÓN ACADÉMICA	<p>Profesional en Ingeniería: Economía, Sistemas, Contador u otros afines para el cargo, Grado de Maestría y/o Doctorado afines al cargo.</p>																							
	Cursos y/o estudios de especialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos de capacitación y/o diplomados en gestión pública</li> <li>Cursos de informática y/o relacionadas a la actualización en nuevas tecnológicas de información comunicación – tics</li> <li>Cursos de gestión pedagógica o planificación estratégica</li> </ul>																							
	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en el área a que postula</li> <li>Capacidad de concertación</li> <li>Redacción de documentos técnicos</li> <li>Capacidad para trabajar en equipo</li> <li>Proactividad</li> <li>Capacidad de manejo de conflictos</li> <li>Disposición de trabajo bajo presión</li> <li>Conocimiento básico de trámites para abastecimientos.</li> </ul>																							
	Objetivos	<p>Contratar los servicios profesionales con aptitud y capacidades necesarias para cumplir la función de Especialista en Programas Presupuestales en la DRE PUNO y que respondan al perfil requerido, bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (cas).</p>																							
CONDICIONES	DETALLE																								
Lugar de presentación del servicio	Sede de la Dirección Regional de Educación Puno																								
Duración del contrato	Por necesidad de servicio, (03) meses de 2024, sujeto a prórroga, según evaluación y conformidad del área usuaria y disponibilidad presupuestal																								
Contraprestación mensual	S/ (3,114.19 soles), incluye los montos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.																								
Jornada Laboral	Jornada semanal máxima de 48 horas cronológicas semanales																								
De las sanciones y otros	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tener impedimentos para contratar con el Estado.</li> <li>No tener antecedentes judiciales, policiales, penales o de proceso de determinación de responsabilidades.</li> </ul>																								

MINISTERIO  
DE  
EDUCACIÓN  
PUNO



PERÚ Ministerio de Educación Secretaría General Oficina General de Recursos Humanos

**BASES DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS**

**PROCESO DE CONTRATACIÓN CAS 0215-2024-MINEDU/U.E.  
026/EN LÍNEA**

**BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

PUESTO	ÁREA USUARIA
DOCENTE	DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA ESTUDIANTES CON DESEMPEÑO SOBRESALIENTE Y ALTO RENDIMIENTO

AUTORIDAD  
NACIONAL  
DEL AGUA  
PUNO

**ANA**  
Autoridad Nacional del Agua

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

**DECLARACIONES JURADAS**

Yo \_\_\_\_\_, identificada(o) con documento de identidad N° \_\_\_\_\_, y con domicilio en \_\_\_\_\_, declaro lo siguiente:

**I. Declaración Jurada de Régimen Laboral**  
Tener pleno conocimiento y aceptar que el presente proceso de selección se realiza bajo las normas que rigen la Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el DL N° 1057, modificado por Ley N° 29849, y su Reglamento, aprobado por DS N° 075-2008-PCM y modificado por DS N° 065-2011-PCM.

**DECLARO**  
SI ( ) NO ( )

**II. Declaración de conocimiento de la Temporalidad del Proceso CAS - Temporal**

**DECLARO**  
SI ( ) NO ( )

**III. Declaración Jurada de Antecedentes (Asumo la responsabilidad civil de cualquier acción de verificación posterior que compruebe la falsedad de la presente declaración jurada.)**

a) Poseer antecedentes penales.

**DECLARO**  
SI ( ) NO ( )

b) Poseer antecedentes policiales.

**DECLARO**  
SI ( ) NO ( )

c) Poseer antecedentes judiciales.

**DECLARO**  
SI ( ) NO ( )

GOBIERNO  
REGIONAL DE  
PUNO 2024

**Gobierno Regional Puno**  
**Proceso de Selección CAS Transitorio**

**DECLARACIÓN JURADA - A**

El/la que suscribe \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_, identificado con DNI N° \_\_\_\_\_ con N° de teléfono y/o celular \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_, mayor de edad, de estado civil: \_\_\_\_\_ de profesión: \_\_\_\_\_; mediante la presente solicito se me considere participar en el proceso CAS N° \_\_\_\_\_; con (N° CODIGO) \_\_\_\_\_ (PUESTO REQUERIDO) \_\_\_\_\_; convocado por el Gobierno Regional Puno, con carácter de declaración jurada manifiesto:

**NO ENCONTRARME EN NINGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSALES:**

- Licencia con o sin goce de remuneraciones o en uso del descanso vacacional otorgado en razón del vínculo laboral existente con alguna entidad del Estado, así como percibir ingresos del Estado, a partir de la vigencia del contrato, de resultar ganador del proceso de selección, salvo por función docentes o dieta por participación en un Directorio de Entidades o Empresas Públicas.
- Tener inhabilitación administrativa o judicial para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- Tener impedimento expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, para ser postor contratista y/o para postular, acceder o ejercer el servicio, función o cargo convocado por el Gobierno Regional de Puno.
- Tener antecedentes penales o policiales.
- Contar con proceso judicial pendiente con el Estado no estar procesado ni investigado penalmente.
- Tener proceso administrativo disciplinario pendiente con el Estado.
- Contar con Deudas por concepto de alimentos (REDAM) por adeudar tres (3) cuotas, sucesivas o no, de obligaciones alimentarias en sentencias consentidas o ejecutoriadas, o acuerdos conciliatorios con calidad de cosa juzgada, o por adeudos de pensiones alimentarias devengadas sobre alimentos, durante el proceso judicial de alimentos que no han sido cancelados en un periodo de tres (3) meses desde que son exigibles.
- Encontrarme en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI)
- Encontrarme en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC)
- Tener doble percepción del Estado, a excepción de la Docencia establecido por Ley.

Así también, todo lo contenido en el Currículum Vitae y los documentos que lo sustentan son

**Gobierno Regional Puno**  
**Proceso de Selección CAS Transitorio**

**DECLARACIÓN JURADA - A**

El/la que suscribe .....  
Identificado con DNI N° ..... con domicilio en .....  
con N° de teléfono y/o celular ..... de  
nacionalidad ..... mayor de edad, de estado civil: ..... de  
profesión: .....; mediante la presente solicito se me considere participar en  
el proceso CAS N° .....; con (N° CODIGO).....(PUESTO  
REQUERIDO).....; convocado por el Gobierno Regional Puno, con  
carácter de declaración jurada manifiesto:

**NO ENCONTRARME EN NINGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSALES:**

1. Licencia con o sin goce de remuneraciones o en uso del descanso vacacional otorgado en razón del vínculo laboral existente con alguna entidad del Estado, así como percibir ingresos del Estado, a partir de la vigencia del contrato, de resultar ganador del proceso de selección, salvo por función docentes o dieta por participación en un Directorio de Entidades o Empresas Públicas.
2. Tener inhabilitación administrativa o judicial para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
3. Tener impedimento expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias pertinente, para ser postor contratista y/o para postular, acceder o ejercer el servicio, función o cargo convocado por el Gobierno Regional de Puno.
4. Tener antecedentes penales o policiales.
5. Contar con proceso judicial pendiente con el Estado no estar procesado ni investigado penalmente.
6. Tener proceso administrativo disciplinario pendiente con el Estado.
7. Contar con Deudas por concepto de alimentos (REDAM) por adeudar tres (3) cuotas, sucesivas o no, de obligaciones alimentarias en sentencias consentidas o ejecutoriadas, o acuerdos conciliatorios con calidad de cosa juzgada, o por adeudos de pensiones alimentarias devengadas sobre alimentos, durante el proceso judicial de alimentos que no han sido cancelados en un periodo de tres (3) meses desde que son exigibles.
8. Encontrarme en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI)
9. Encontrarme en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC)
10. Tener doble percepción del Estado, a excepción de la Docencia establecido por Ley.

Así también, todo lo contenido en el Currículum Vitae y los documentos que lo sustentan son verdaderos, sometiéndome a la fiscalización posterior que considere el Gobierno Regional de Puno. Formulo la presente declaración en virtud de Principio de Presunción de Veracidad previsto en los artículos IV, numeral 1.7 y 42' de la Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por la Ley N° 27444, sujeta a las acciones legales y/o penales que correspondan de acuerdo a la legislación vigente, en caso de verificar su falsedad.

OFICINA  
NACIONAL DE  
PROCESOS  
ELECTORALES  
PUNO



CURSO DE EXTENSIÓN ONPE 2024 PARA PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES DE LA OFICINA NACIONAL DE  
PROCESOS ELECTORALES

PROCESO N° 006-2024

PRACTICANTE PRE PROFESIONAL – GSFP/SGVC

I. GENERALIDADES

1. Objetivo del Curso de Extensión

Proporcionar a jóvenes peruanos una oportunidad invaluable de adquirir experiencia práctica en un entorno laboral real, complementando su formación académica con habilidades y conocimientos aplicables en el sector público y en específico a la operatividad de la ONPE. Esta práctica contribuye al desarrollo de talento joven y prometedor, permitiendo a la entidad identificar y cultivar posibles futuros servidores civiles.

2. Beneficios

- Entrenamiento especializado en gestión pública y específicamente en la operatividad de la ONPE.
- El curso es desarrollado de manera gratuita a los/as estudiantes universitarios.
- Los/as estudiantes que ocupen los primeros puestos por cada unidad de organización de la ONPE, podrán realizar sus prácticas preprofesionales.

3. Objeto de la convocatoria

Contar con un (01) practicante Pre-Profesional en Administración o Contabilidad para la Subgerencia de Verificación y Control de la Gerencia de Supervisión de Fondos Partidarios, de acuerdo a los requisitos del puesto señalado, en el marco del Decreto Legislativo N° 1401 y de la Ley N° 31396 "Ley que reconoce las prácticas pre profesionales y prácticas profesionales como experiencia".

4. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante

Gerencia de Supervisión de Fondos Partidarios / Subgerencia de Verificación y Control

5. Dependencia encargada de realizar el proceso de selección

Gerencia de Recursos Humanos

6. Base legal

- Decreto Supremo N° 083-2019-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401 "Régimen Especial que regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público".
- Decreto Legislativo N° 1401 "Régimen Especial que regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público".
- Ley N° 31396 "Ley que reconoce las prácticas pre profesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el decreto legislativo 1401".
- Resolución Ministerial N° ES-2007-TR, que dicta disposiciones complementarias para el registro de planes y programas, y aprueba modelos y formatos sobre modalidades formativas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 140-2019-SERVIR-PE que aprueba 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".

7. Requisitos

- Pertenecer a universidades nacionales públicas o privadas del territorio peruano, licenciada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).
- No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por delito doloso.
- No pertenecer o pertenecer en los últimos cuatro (04) años anteriores a su postulación, a una organización política, y no esté desempeñando o haya desempeñado cargos de elección popular con carácter nacional en las organizaciones políticas, o que las hayan desempeñado en los cuatro (04) años anteriores a la postulación, o que hayan sido candidatos

Consulta sobre la presente convocatoria: [selecciononpe@onpe.gob.pe](mailto:selecciononpe@onpe.gob.pe)

Documento escaneado y firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27270. Ley de Firma y Certificación Digital, su reglamento y modificaciones. La integridad del documento y la autenticidad de la firma (s) pueden ser verificadas en: <https://appos.firmapuro.gob.pe/web/votador.html>



DECLARACIÓN JURADA 2  
DECLARACIÓN JURADA SOBRE ANTECEDENTES PENALES

Yo, .....N° .....  
identificado (a) con DNI ( ) Carnet de Extranjería ( ) Otros ( ) .....N° .....  
me presento ante usted y DECLARO BAJO JURAMENTO no registrar antecedentes penales, a efecto de postular a una vacante según lo dispuesto por la Ley N° 29607, publicada el 26 de octubre de 2010 en el Diario "El Peruano".

En tal sentido, autorizo a vuestra Entidad efectuar la comprobación de la veracidad de la presente declaración jurada solicitando tales antecedentes al Registro Nacional de Condenas del Poder Judicial.  
De comprobarse falsedad en la presente declaración jurada, me someto a las medidas legales y/o administrativas que tenga a bien disponer vuestra entidad.

Ciudad de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

FIRMA

DNI: \_\_\_\_\_

ESSALUD  
PUNO

**EsSalud**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DEPENDENCIA	CODIGO	SERVICIO / PUESTO	ESPECIALIDAD	REMUNERACION MENSUAL	CANTIDAD	AREA CONTRANTE
Red Asistencial Ucayali	P4TN-0247	Técnico Especializado	Laboratorio Clínico	S/ 4,050.00 (*)	1	Red Asistencial Ucayali / Hospital II Pucallpa / Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento / Servicio de Patología Clínica / Despacho /
Red Prestacional Almenara	P1MES-0248	Médico	Hematología	S/ 7,572.00 (*)	1	Gerencia del Hospital Nacional Almenara / Gerencia Clínica / Departamento de Medicina Especializada I / Servicio de Hematología Clínica

(\*) Además de lo indicado, el mencionado cargo cuenta con Beneficios de Ley y Bonificación por labores en Zona de Menor desarrollo de corresponder.

**1.2 Dependencia, Unidad Orgánica y/o Área Solicitante**  
Red Prestacional y Asistencial

**1.3 Dependencia encargada de realizar el proceso de incorporación y contratación:**  
Oficina, Unidad y División de Recursos Humanos de la Red Prestacional y Asistencial.

**1.4 Consideraciones para contratación laboral directa**

- Los procesos de selección se rigen por el cronograma de cada convocatoria el cual puede estar sujeto a variaciones y siendo las etapas de carácter eliminatorio, es responsabilidad del postulante realizar el seguimiento del proceso en el portal web <https://convocatorias.essalud.gob.pe/>
- No haber sido destituido de la Administración Pública o Privada en los últimos 05 años. No estar inhabilitado administrativa y judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- No tener impedimento legal para prestar servicios a la Administración Pública en todas sus formas.
- No tener antecedentes penales y/o judiciales ni estar incurso en procesos judiciales
- No encontrarse incurso en un Proceso Administrativo Disciplinario o con Pre Aviso de Despido.
- No tener deuda por concepto de alimentos por obligaciones establecidas en sentencias o ejecutorias, o acuerdos conciliatorios de acuerdo a la Ley N° 28970.
- No encontrarse dentro del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD.
- En caso que, el postulante presentara información inexacta o incumpla con uno o más requisitos para la incorporación, será DESCALIFICADO del Proceso de Selección en cualquiera de las etapas en la cual se encuentre; y si luego de haberse adjudicado una posición, se verifica que ha consignado información falsa, será cesado, en concordancia a las normas vigentes, sin perjuicio de la responsabilidad penal y/o administrativa en que hubiera incurrido.
- El postulante es responsable de la información consignada en los Formatos respectivos a través del Sistema de Selección de Personal (SISEP), los cuales tienen carácter de declaración jurada, así como de los documentos de sustento que remite a la plataforma Virtual Moodle de postulación y se somete al proceso de fiscalización que lleve a cabo ESSALUD, durante o después de culminado el proceso de selección.
- Disponibilidad inmediata.

MUNICIPALIDAD  
AD  
PROVINCIAL  
DE PUNO

**Municipalidad Provincial de Puno**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO **CAS-04-2023**

ANEXO N° 05

**DECLARACIÓN JURADA SOBRE LA VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN**

Yo, \_\_\_\_\_ identificado(a) con DNI N° \_\_\_\_\_, con domicilio ubicado en \_\_\_\_\_ del distrito de \_\_\_\_\_, provincia de \_\_\_\_\_ departamento de \_\_\_\_\_, DECLARO:

Contar con documentación que se incluye en el Curriculum Vitae documentado, la cual certifica la veracidad de la información remitida.

- Estar en ejercicio pleno de los derechos civiles, haber cumplido la mayoría de edad al momento de presentarse.
- No tener condena por delito doloso, con sentencia firme.
- No estar inhabilitado administrativa o judicialmente.
- No estar inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles por Delitos Dolosos (REDERECI) – Art. 52 Ley N° 30353.
- Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes, cuando corresponda. Contar con la habilitación profesional conferida por el Colegio profesional que corresponde a las funciones del puesto, según corresponda.

Suscribo el presente documento en señal de conformidad.

Puno, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2024

SUNAT - PUNO

División de Incorporación y Administración de Personal  
Gerencia de Gestión del Empleo  
Intendencia Nacional de Recursos Humanos



V. REQUISITOS DEL PERFIL DE PUESTO:

DETALLE	REQUISITOS	REGISTRAR EN "REGISTRO DE HOJA DE VIDA"
Formación Académica	Secundaria Completa.	Sección 3 "Formación Académica"
Conocimientos Técnicos	Conocimiento en mecánica automotriz.	Declaración Jurada de Postulación
Conocimientos de Ofimática e Idiomas / Dialectos	- Microsoft Power Point Nivel Básico. - Microsoft Excel Nivel Básico. - Microsoft Word Nivel Básico.	Sección 6 "Conocimientos de Ofimática e Idiomas/ Dialectos"
Experiencia (1)	<b>GENERAL:</b> - Seis (06) meses. <b>ESPECÍFICA (INCLUIDA EN LA EXPERIENCIA GENERAL):</b> - A. Específica (Incluida en la experiencia general): Seis (06) meses. -B. En el nivel mínimo del puesto (Incluida en el punto A): Seis (06) meses como auxiliar o asistente.	Sección 7 "Experiencia"
Requisitos Adicionales	Licencia de conducir: A II B	Declaración Jurada de Postulación
Habilidades o competencias	Trabajo colaborativo, motivación por el resultado, pasión por el servicio	Se evaluará en la entrevista

(1) De acuerdo con lo señalado en las Bases del proceso de selección, el postulante es responsable de la información consignada en el Formato Único de Postulación, el cual tiene carácter de declaración jurada y debe encontrarse sustentado con los documentos que adjunta, caso contrario, dicha información se considera no válida. Asimismo, se indica que el tiempo de experiencia laboral se contabiliza desde la fecha de egreso de la formación correspondiente.

PODER  
JUDICIAL  
PUNO



9

**BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS**

**PROCESO CAS N.° 015-2024-UE-PUNO**

**NECESIDADES TRANSITORIAS**

A continuación, se presentan los lineamientos generales que se aplican a los procesos de selección para integrar al Poder Judicial del personal más idóneo, el/la cual prestará sus servicios bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

**I. BASE LEGAL**

- ✓ Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada en su Texto Único Ordenado por Decreto Supremo N.° 017-93-JUS y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.° 26771, que establece prohibiciones para ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco modificada por la Leyes N.° 30294, y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.° 021-2000-PCM, y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.° 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 y su modificatoria y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 002-98-TR.
- ✓ Ley N.° 27588, que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.° 019-2002-PCM.
- ✓ Ley N.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificatorias y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 033-2005-PCM.
- ✓ Ley N.° 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.° 29248, Ley del Servicio Militar y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.° 29277, Ley de la Carrera Judicial.
- ✓ Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP y sus modificaciones.
- ✓ Ley N.° 30353, Ley que crea el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 022-2017-JUS. 3.11 Ley N.° 30794, Ley que establece como requisito para prestar servicios en el sector público, no tener condena por terrorismo, apología del delito de terrorismo y otros delitos.
- ✓ Ley N.° 31396, Ley que reconoce las prácticas pre-profesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo N.° 1401.
- ✓ Decreto Supremo N.° 089-2003-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 27674, Ley que establece el acceso de Deportistas de Alto Nivel a la Administración Pública.
- ✓ Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias.
- ✓ Decreto Supremo N.° 003-2018-TR, que establece las disposiciones para el Registro y Difusión de las Ofertas Laborales del Estado.
- ✓ Decreto Legislativo N.° 1057, que regula el régimen especial de contratación de servicios y su reglamento, así como sus modificatorias.
- ✓ Decreto Legislativo N.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Escaneado con CamScanner

la administración pública, modificada por Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N.° 107-2011-SERVIR/PE y N.° 330-2017-SERVIR-PE.

- ✓ Resolución Administrativa N.° 090-2018-CE-PJ que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras y su modificatoria.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 140-2019-SERVIR-PE, que aprueba 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.
- ✓ Resolución Administrativa N.° 321-2021-CE-PJ, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Corte Suprema de Justicia de la República y Órganos de Gobierno y Control Nacionales.
- ✓ Resolución Administrativa N.° 99-2022-CE-PJ, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial.
- ✓ Las demás disposiciones que regulen la contratación administrativa de servicios.

## II. REQUISITOS GENERALES

Los requisitos generales para acceder a un puesto vacante mediante proceso de selección en el Poder Judicial son:

- a) Tener el pleno ejercicio de la ciudadanía y los derechos civiles.
- b) Cumplir con los requisitos exigidos para el puesto.
- c) No contar con inhabilitación vigente, administrativa o judicial.
- d) No tener vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, ni hasta el segundo grado de afinidad por razón de matrimonio o relación de convivencia o unión de hecho con personal del Poder Judicial, que tenga injerencia directa o indirecta en el proceso de selección, de conformidad con las normas legales vigentes.
- e) No incurrir en incompatibilidad de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por matrimonio y unión de hecho, previsto en el artículo 42° de la Ley N.° 29277, Ley de la Carrera Judicial.
- f) **No registrar antecedentes penales y policiales.**
- g) No registrar deuda por concepto de reparaciones civiles a favor de personas y/o del Estado establecidas en sentencias con calidad de cosa juzgada, que ameriten la inscripción en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles - REDERECI.
- h) No haber sido condenado por delito doloso, con sentencia firme. Luego de cumplida una sentencia condenatoria, la rehabilitación habilita a el/la postulante para acceder a un puesto en el Poder Judicial.
- i) No haber sido condenado con sentencia firme por delitos de terrorismo, apología del delito de terrorismo, trata de personas, proxenetismo, violación de la libertad sexual y tráfico ilícito de drogas. Así como por los delitos previstos en los artículos 296°, 296°-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296°- B, 297°, 382°, 383°, 384°, 387°, 388°, 389°, 393°, 393°-A, 394°, 395°, 396°, 397°, 397°-A, 398°, 399°, 400° y 401° del Código Penal, así como el artículo 4°-A del Decreto Ley N.° 25475 y los

  
**PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ**  
**ANEXO ÚNICO**  
**DECLARACIÓN JURADA**

Yo, \_\_\_\_\_, identificado (a)  
con Documento Nacional de Identidad N.° \_\_\_\_\_, con domicilio actual en \_\_\_\_\_  
Distrito: \_\_\_\_\_, Provincia: \_\_\_\_\_,  
Departamento: \_\_\_\_\_.

Declaro bajo juramento que:

1. No tengo vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, ni hasta el segundo grado de afinidad y de matrimonio o relación de convivencia o unión de hechos con personal del Poder Judicial, de conformidad con las normas legales vigentes.
2. No he cesado durante los últimos cinco (05) años, acogiéndome a programas de renuncia voluntaria con incentivos ejecutados por cualquiera de las instituciones comprendidas en los pliegos presupuestales de la Ley de Presupuesto del Sector Público.
3. No he sido sancionado con Destitución de la Administración Pública, ni con impedimento para contratar con entidades del Sector Público.
4. No registro Antecedentes Penales, ni Antecedentes Policiales.
5. Si  No  figuro en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
6. Los documentos que presento son auténticos; así como la información contenida en el Reporte de Postulación y demás documentos requeridos, es veraz. Asimismo, en caso de falsedad de lo manifestado en la presente Declaración Jurada, me someto a lo dispuesto a la Ley de Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera corresponderme por tal hecho.
7. Me comprometo a cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo, así como lo dispuesto por el Poder Judicial en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En fe de lo firmado, suscribo la presente

En \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 202\_  
(ciudad)

\_\_\_\_\_  
**FIRMA**  
DNI N.° .....

(\*) En el caso que corresponda, marque con aspa.

Escaneado con CamScanner

INSTITUTO  
PERUANO  
DEL DEPORTE  
PUNO

**INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE**

**DIRECCIÓN NACIONAL DE RECREACIÓN Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE**

**BASES PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ENTRENADORES DEPORTIVOS Y MONITORES PARA EL PROGRAMA DEPORTIVO DENOMINADO "ACADEMIA IPD" 2024 – TERCERA CONVOCATORIA**

La Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte – DNRPD del Instituto Peruano del Deporte – IPD requiere la contratación del servicio de entrenadores deportivos y monitores para el Programa Deportivo denominado "Academia IPD" 2024, que se desarrollará desde el mes de febrero a noviembre del año 2024.



**NOTA ACLARATORIA:** Se hace constar que la vinculación que se generará entre los postulantes y por ende, eventuales ganadores del concurso respectivo realizado por la DNRPD, que contrata sus servicios personales, es una vinculación estrictamente civil, la cual será regulada supletoriamente, en caso de presentarse vacíos, por las disposiciones contenidas en los artículos 1764° y siguientes artículos pertinentes de nuestro vigente Código Civil peruano, artículos que regulan la figura jurídica de la locación de servicios.

Por lo antes expuesto, no se generará, ni existirá una relación de carácter laboral con la DNRPD, y por ende, con el IPD; rigiéndose los efectos de la contratación bajo el amparo normativo establecido en el párrafo anterior.

**1. VACANTES PARA EL SERVICIO DEPORTIVO**

SERVICIOS	LUGAR	CANTIDAD
Entrenadores deportivos	Consejos Regionales del Deporte	18
Monitores	Consejos Regionales del Deporte	2

**2. DISPOSICIONES GENERALES**

- 2.1 El IPD, a través de la DNRPD, es el órgano encargado de normar la convocatoria para la selección de los entrenadores deportivos y monitores que se vinculen para la prestación de sus servicios en el programa "Academia IPD", para el año 2024.
- 2.2 El **Comité de Selección** es el órgano responsable de convocar, organizar, ejecutar, evaluar y publicar los resultados del proceso de selección para el servicio que se pretende contratar, mediante la publicación de las bases de la convocatoria pública.
- 2.3 No podrán participar y ser parte del presente proceso de selección, las siguientes personas:
  - Las personas que hayan tenido un desempeño desfavorable, hayan causado perjuicio al IPD en función de la inobservancia de sus funciones y/o

Escaneado con CamScanner

- En la primera hoja se debe colocar el asunto de la postulación a través del enlace de mesa de partes virtual, debiendo contener el nombre del servicio de entrenador deportivo o monitor para el Programa Deportivo denominado "Academia IPD" 2024, nombre de la región y nombre de la disciplina deportiva a la que postula, según Anexo 1.

Los documentos a ser presentados por el postulante deberán contener los documentos en copia simple<sup>6</sup> bajo el siguiente orden:

- En la primera hoja se debe colocar el asunto de la postulación a través del enlace de mesa de partes virtual debe contener el nombre del servicio de entrenador deportivo o monitor para el programa deportivo denominado "Academia IPD" 2024 (nombre de la región) (nombre de la disciplina deportiva a la que postula) según Anexo 1.
- Adjuntar Solicitud, según Anexo 2.
- Hoja de vida documentada, considerando los datos relevantes (académico y de experiencia laboral).
- Grado académico, según sea exigido para cada servicio al que se postula.
- Constancias y/o resoluciones que acrediten experiencia laboral y/o profesional en la especialidad a la que postula (**legibles y completos**).
- Certificados de cursos de capacitación, cursos y/o seminarios en temas vinculados al ámbito de la actividad a la que postula.
- Constancias y otros documentos que sustenten la hoja de vida.
- Documento Nacional de Identidad, camé de identidad o de extranjería.
- Declaración Jurada simple de no tener antecedentes policiales, penales ni judiciales (según Anexo 3).
- Declaración Jurada simple de no tener impedimento para contratar con el Estado, ni estar inscrito en el RNSSC y REDAM (según Anexo 4).



### 3.7 De los criterios de evaluación de la convocatoria:

La presente convocatoria consta de las siguientes fases:

- I. Evaluación de Hoja de vida del postulante; y,
- II. Entrevista personal del postulante.

Para acceder a la siguiente fase, esto es, la entrevista personal, el postulante deberá obtener el puntaje mínimo requerido en la fase de evaluación de su hoja de vida (ver apartado 3.7.1), siendo la conformación y establecimiento del puntaje el siguiente:

**Para entrenador deportivo:**

**SERNANP**



**PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS  
CAS N° 05-2024-SERNANP**

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UN/A (01)  
ASISTENTE/A ADMINISTRATIVO/A EN ANP – NECESIDAD TRANSITORIA**

**CÓDIGO: 5. ASISTENTE.ADM.DGANP.PNBS**

**I.- GENERALIDADES**

**1.- Objeto de la Convocatoria:**

El Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP requiere seleccionar y contratar bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057, por necesidad transitoria, un/a (01) Asistente/a Administrativo/a en ANP.

**2.- Área Solicitante**

Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas.

**3.- Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación:**

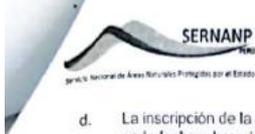
La Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos del SERNANP.

**4.- Base legal**

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el decreto legislativo 1401.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante "régimen CAS").
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.
- Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Ley N° 31953, Ley de Presupuesto para el año 2024.
- Las demás disposiciones que regulen el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios.

**II.- PERFIL DEL PUESTO**

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	- Experiencia general de tres (03) años en instituciones públicas y/o privadas. - Experiencia específica mínima de dos (02) años relacionados a las funciones y/o cargo respectivo
Competencias	- Aptitudes físicas saludables. - Trabajo en equipo. - Redacción de documentos. - Responsabilidad. - Manejo de relaciones humanas. - Facilidad de comunicarse.
Formación Académica	- <b>Título técnico</b> en secretariado y/o asistencia de gerencia y/o asistencia administrativa y/o asistencia de oficina y/o administración y/o afines.
Cursos y/o estudios de especialización	- Curso en archivo y/o asistente y/o redacción y/o gestión documental y/o atención al ciudadano y/o afines (Mínimo 24 horas)



d. La inscripción de la postulación se podrá realizar a través de la web, debiendo efectuarse necesariamente en la fecha y horario establecido en el cronograma del presente concurso.

e. No encontrarse inhabilitados administrativa y/o judicialmente para contratar con el Estado,

f. No deberán percibir otro ingreso del Estado al momento de la suscripción de su Contrato Administrativo de Servicios.

g. No estar incurso en los supuestos establecidos en la **Ley N° 27588**, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos; reglamentada a través del Decreto Supremo N° 019-2002-PCM.

h. Informar si se encuentra inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) del Poder Judicial.

i. No encontrarse inscrito con inhabilitación vigente en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD) de SERVIR.

j. No encontrarse en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSCC), de ser así quedará automáticamente descalificado.

k. **No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.**

l. Si el/la postulante declarado/a GANADOR/A en el proceso de selección, no presenta la información requerida durante los 5 días hábiles posteriores a la publicación de resultados finales, se procederá a convocar al/a primer/a accesitario/a según el orden de mérito para que proceda a la suscripción del contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación. De no suscribir el contrato el/la primer/a accesitario/a por las mismas consideraciones anteriores, la Entidad podrá convocar al/a siguiente accesitario/a según orden de mérito o declarar desierto el proceso.

m. En el caso de existir empate en el puntaje final de los posibles seleccionados, la UOF Recursos Humanos convocará al Comité para llevar a cabo una evaluación adicional consistente en una segunda Entrevista relacionada al puesto a ocupar, la cual definirá al postulante ganador/a. Sin embargo, de producirse un empate entre los/las postulantes "con" y "sin" discapacidad, se procederá a seleccionar a la persona con discapacidad en beneficio de la cuota laboral<sup>1</sup>.

n. El/la postulante manifiesta conocer que cualquier etapa del proceso de selección en el que participa podrá ser registrada por audio y/o vídeo por la entidad, para efectos de la revisión y/o convalidación del proceso, así como para su disposición dentro del marco de lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley N° 27806, sus normas reglamentarias y modificatorias; encontrándose el banco de datos a cargo de la UOF de Recursos Humanos del SERNANP, el que será conservado hasta por tres (3) meses a partir del término del proceso de selección.

<sup>1</sup> En razón al artículo 54 del Reglamento de la Ley N° 29973.

BANCO  
CENTRAL DE  
RESERVA  
PUNO

## INSTITUCIÓN PÚBLICA

### 1. BANCO DE RESERVA (BCR)

#### 1.1 CONVOCATORIA BCRP PRACTICANTE DE ECONOMÍA, INGENIERÍA ECONÓMICA

##### REQUISITOS :

Pueden postular: Egresado universitario de la especialidad de:  
ECONOMÍA / INGENIERÍA ECONÓMICA

##### Conocimientos:

- Office - INTERMEDIO
- Inglés - INTERMEDIO
- Manejo de Bases de datos - INTERMEDIO
- EVIEWS - BÁSICO
- Redacción de documentos - INTERMEDIO
- Stata - BÁSICO.

##### Área de formación:

- Recolectar y procesar información estadística regional.
- Participar en la revisión y redacción de documentos.
- Apoyo en aplicación de encuestas a empresas e instituciones públicas de la región.
- Colaborar en la organización de eventos de difusión regional.

##### CONDICIONES DEL CONTRATO:

- Fecha inicio práctica: 01/04/2024
- Área solicitante: DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS PUNO.

#### 1.2 CONVOCATORIA BANCO CENTRAL DE RESERVA(BCRP) CONCURSO PÚBLICO N° 230: ESPECIALISTA EN OPERACIONES DE NEGOCIO -INFRAESTRUCTURA DE PAGOS MINORISTAS

Número de vacantes: 1

Escaneado con CamScanner

ELECTRO  
PUNO



## CONVOCATORIA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES EN LA SUB GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES - JULIACA

**CONVOCATORIA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA UNIVERSITARIA Y/O INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR O TÉCNICO DE LA ESPECIALIDAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS, INFORMÁTICA, INGENIERÍA ELECTRÓNICA, COMPUTACIÓN O AFINES.**

La Empresa Electro Puno S.A.A. dentro de su gestión brinda la posibilidad de otorgar prácticas profesionales, brindando capacitación técnica y profesional, fortaleciendo la formación profesional en actividades relacionados al área laboral.

Por tal motivo se requiere la participación de un (01) Practicante profesional para desarrollar actividades de apoyo en la Sub Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

### Funciones:

- Soporte a usuarios finales, en Hardware y Software.
- Soporte informático de Servicios Eléctricos Zona Norte.
- Soporte y mantenimiento del equipamiento informático.
- Apoyo en el Sistema Integrado de Gestión - Gerencia Comercial.
- Soporte nivel 1 de los sistemas de Información, a nivel de interacción Módulo - Usuario.
- Soporte y mantenimiento a Sistemas Satélites, deseable conocimiento en programación NET, SQL.

### Requisitos:

- Egresados de carrera universitaria, instituto de educación superior o Técnico de la especialidad de **Ingeniería de Sistemas, Informática, Ingeniería Electrónica, Computación o afines. (sin título)**
- Haber ocupado el quinto o tercio superior (constancia de quinto o tercio). **(Deseable)**
- Manejo de herramientas informáticas a nivel usuario **(Word, Excel, PowerPoint, correo electrónico).**
- Conocimientos en Software Cliente Servidor y BIZAGI Modeler.
- Conocimientos en Normas ISO 9001, 14001, 450001, gestión de procesos y/o mejoras.

UNA PUNO

## REGLAMENTO DE CONCURSO PÚBLICO DE CÁTEDRA PARA CONTRATO DOCENTE 2024-II

### CAPÍTULO I FINALIDAD

**Art. 1°** El presente reglamento establece las normas, procedimientos y criterios de evaluación para acceder como docente contratado a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno (UNA Puno) para el periodo académico 2024-II, de acuerdo a lo establecido por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UNA Puno y demás normas legales y administrativas vigentes.

#### BASE LEGAL

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley Universitaria N° 30220.
- c) **Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444**, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- d) Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815.
- e) Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto N° 28411 y sus modificatorias.
- f) Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco N° 26771 y su modificatoria Ley N° 31299.
- g) Decreto Legislativo N° 1246, que aprueba diversas medidas de Simplificación Administrativa.
- h) Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973.
- i) Ley del Servicio Militar N° 29248.
- j) Decreto Supremo N° 418-2017-EF, que aprueba el monto de la remuneración mensual de los docentes contratados de la Universidad Pública; y establece los criterios y condiciones para la determinación y percepción del referido monto de remuneración.

9

BANCO DE LA  
NACIÓN  
PUNO



Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

**BASES PARA EL CONCURSO EXTERNO N° 01-2024-BN**  
**49 PLAZAS DE GESTOR DE SERVICIOS, GESTOR DE SERVICIOS CONTROL DUAL Y GESTOR COMERCIAL - RED DE AGENCIAS**

**I. FINALIDAD :**

Establecer los lineamientos y disposiciones específicas del concurso externo sobre la base de los principios de transparencia, objetividad, mérito e igualdad de oportunidades que permita seleccionar a cuarenta y nueve (49) personas con la finalidad de cubrir los siguientes puestos y plazas:

CARGO	Nro. de plazas
Gestor de Servicios	13
Gestor de Servicios Control Dual	19
Gestor Comercial	17
<b>TOTAL PLAZAS</b>	<b>49</b>

Los perfiles y plazas vacantes concursadas son a nivel nacional, las cuales se detallan a continuación:

**CUADRO N° 1**  
**GESTOR DE SERVICIOS - AGENCIA 2 y 3 - 13 PLAZAS**

N° de Perfil	NOMBRE DE PERFIL Y AGENCIA
01	<b>01-GESTOR DE SERVICIOS - AGENCIA 3 POMABAMBA - Distrito de POMABAMBA, Provincia de POMABAMBA, Departamento de ANCASH</b> Dirección: Jr. Huamachuco N° 526 - Plazuela San Francisco
02	<b>02-GESTOR DE SERVICIOS - AGENCIA 2 CERRO DE PASCO- Distrito de YANACANCHA, Provincia de PASCO, Departamento de PASCO</b> Dirección: Jr. Columna Pasco Edificio Estatal N° 2 San Juan
03	<b>03-GESTOR DE SERVICIOS - AGENCIA 2 LA OROYA- Distrito de LA OROYA, Provincia de YAULI, Departamento de JUNIN</b> Dirección: Jirón Horacio Zevallos Gamez N° 315
04	<b>04-GESTOR DE SERVICIOS - AGENCIA 3 LA QUEBRADA- Distrito de YANATILE, Provincia de CALCA, Departamento de CUSCO</b> Dirección: Jr. La Convención con Esquina Jr. Pantiacolla s/n
05	<b>05-GESTOR DE SERVICIOS - AGENCIA 3 HUAYOPATA- Distrito de HUAYOPATA, Provincia de LA CONVENCION, Departamento de CUSCO</b> Dirección: Calle Luis de la Puente Uceda s/n - Plaza de Armas
06	<b>06-GESTOR DE SERVICIOS - AGENCIA 3 ECHARATE- Distrito de ECHARATE, Provincia de LA CONVENCION, Departamento de CUSCO</b> Dirección: Plaza de Armas s/n
07	<b>07-GESTOR DE SERVICIOS - AGENCIA 3 HUANCAPÍ- Distrito de HUANCAPÍ, Provincia de VICTOR FAJARDO, Departamento de AYACUCHO</b> Dirección: Jr. Cusco N° 315 (Plaza Principal)

San Borja, 29 de abril 2024



Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

VALIDADO DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN	
CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS	No Aplica
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Orientación a resultados, autogestión, gestión de riesgos, conocimiento operativo, trabajo colaborativo.
MODALIDAD DE TRABAJO	Presencial
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a sábado, Jornada completa de 48 hs
DURACIÓN DEL CONTRATO	Plazo indeterminado / Periodo de prueba: 3 meses
RETRIBUCIÓN MENSUAL	S/. 2,431.00

CUADRO N° 6  
RESUMEN PERFIL DE GESTOR COMERCIAL

REQUISITOS MÍNIMOS	DETALLE
FORMACIÓN ACADÉMICA / CARRERAS	<b>Indispensable:</b> Técnico Superior (V ciclo) o Superior Universitario estudios (IV ciclo) Todas las carreras
EXPERIENCIA	<b>Laboral:</b> Un (01) año de experiencia laboral en general. <b>Específica:</b> Un (01) año de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo o afines al área.
FUNCIÓNES GENERALES	Evaluar y atender la colocación de los productos que brinda la agencia de acuerdo con las estrategias comerciales y metas establecidas.
CONOCIMIENTOS DESEABLES SIN DOCUMENTACIÓN SUSTENTATORIA, A SER VALIDADO DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN	<b>Deseable:</b> Evaluación Crediticia, Atención al cliente, Lenguaje de Señas
CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS	No Aplica
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Orientación a resultados, autogestión, gestión de riesgos, conocimiento operativo, trabajo colaborativo.
MODALIDAD DE TRABAJO	Presencial
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a sábado, Jornada completa de 48 hs
DURACIÓN DEL CONTRATO	Plazo indeterminado / Periodo de prueba: 3 meses
RETRIBUCIÓN MENSUAL	S/. 2,431.00

**VI. CONDICIONES PARA LA POSTULACIÓN**

- 6.1. Ser mayor de edad y contar con Documento Nacional de Identidad.
- 6.2. No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- 6.3. No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales.
- 6.4. No encontrarse registrado en:
  - a. Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI)
  - a. Registro Nacional de Detenidos y Sentenciados a Pena Privativa de Libertad Efectiva

San Borja, 29 de abril 2024

HOSPITAL  
MANUEL  
NUÑEZ  
BUTRON  
PUNO

**ANEXO N° 02**

Yo, ..... identificado con DNI  
N° ..... con domicilio en .....

Mediante la presente solicito, se me considere para participar en el Proceso de Contratación Temporal de Personal, bajo el Régimen laboral del D. L. N° 276 de la Unidad ejecutora 411 Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Proceso N°03-2023, a fin de participar en dicha convocatoria para el proceso de selección descrito, para tal efecto DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

- 1.- No tener sanción Administrativa ni haber sido sancionado en el ejercicio de mis funciones.
- 2.- No encontrarme inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos REDAM.
- 3.- No tener impedimento para contratar con el estado y de no percibir otros ingresos del estado.
- 4.- No vulnerar la Ley N° 25771-nepotismo.
- 5.- No registro antecedentes penales ni estar en el Registro Nacional de Condenas de Poder Judicial.
- 6.- Estar Física y Mentalmente Sano.

Para lo cual, Firmo la presente declaración, de conformidad con lo establecido en el Artículo 42° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Puno, ..... de agosto del 2023.

Firma: ..... Huella digital: .....

DNI: .....

Celular: .....

MINISTERIO  
DE  
INCLUSION  
SOCIAL



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**BASES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL BAJO EL RÉGIMEN ESPECIAL DE  
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS DEL MINISTERIO DE DESARROLLO  
E INCLUSION SOCIAL**

**BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

**PROCESO CAS N° 031-2024-MIDIS**

PUESTO	Responsable de Campo - Sede Puno
--------	----------------------------------

**I. GENERALIDADES**

**1. Objeto de la Convocatoria**

El Ministerio de Desarrollo e Inclusion Social – MIDIS requiere seleccionar y contratar bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057 a través del Proceso de Selección CAS N° 031-2024-MIDIS a un/a (01) profesional que reúna los requisitos y cumpla con el perfil establecido para ocupar el puesto vacante de Responsable de Campo - Sede Puno para el Comité de Transparencia y Vigilancia Ciudadana.

**2. Órgano o Unidad Orgánica solicitante**

Comité de Transparencia y Vigilancia Ciudadana

**3. Órgano o Unidad Orgánica encargada de realizar el Proceso de Contratación**

Oficina General de Recursos Humanos

**4. Base Legal**

- a) Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
- b) Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal correspondiente y sus normas complementarias.
- c) Ley N° 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el decreto legislativo 1401.
- d) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- e) Decreto Legislativo N° 1401, y su reglamento, aprobado con el Decreto Supremo N° 083-2019-PCM.
- f) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificatorias, que regula el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.
- g) Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General.
- h) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE y sus modificatorias, que establece disposiciones para la realización de los procesos de selección en las entidades de la administración pública.
- i) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0330-2017-SERVIR/PE que Formaliza la modificación del artículo 4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE conforme a lo siguiente: "Artículo 4.- Procesos de Selección".
- j) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000018-2024-SERVIR-PE, que prueba la "Directiva N°003-2024-SERVIR-GDSRH, Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación, administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos"
- k) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 132-2022-SERVIR-PE publicada en el diario

Página 1 de 15

	PERÚ	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Secretaría General	Oficina General de Recursos Humanos
--	------	---	--------------------	-------------------------------------

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Publicación de resultado final en el portal institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	19/04/2024	Oficina General de Recursos Humanos
---	------------	-------------------------------------

**ETAPA DE VINCULACIÓN**

Suscripción del Contrato	22/04/2024 al 26/04/2024	Oficina General de Recursos Humanos
--------------------------	--------------------------	-------------------------------------

NOTA: El cronograma se encuentra sujeto a variaciones por parte de la Entidad, las mismas que se darán a conocer oportunamente a través de la página de convocatorias del MIDIS, en el cual se anunciará el nuevo cronograma por cada Etapa de Evaluación que corresponda.

**VI. CONDICIONES GENERALES**

Las presentes bases contiene los lineamientos generales del proceso de selección de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057-CAS, con la finalidad de garantizar los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades, transparencia, integridad y probidad.

1. De conformidad con el artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus modificatorias, los requisitos para postular al empleo público son los siguientes: Declaración de voluntad del postulante, tener hábiles sus derechos civiles y laborales, no poseer Antecedentes Penales ni Policiales, reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante y los demás que se señalen en las presentes Bases, no contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
2. En caso que el /la candidato/a se encuentre en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) se actuará conforme lo establezcan las disposiciones normativas.
3. Las personas registradas en el REDERECI (Registro de Deudores de Reparaciones Civiles) están impedidas a ejercer función, cargo, empleo, contrato o comisión de cargo público.
4. En caso que el /la candidata/a se encuentre en el Registro de Deudores Judiciales (REDJUM) se actuará conforme lo establezcan las disposiciones normativas.
5. Las personas registradas en el RENADESPPLE (Registro Nacional de Detenidos y Sentenciados a Pena Privativa de la Libertad Efectiva) por condena de terrorismo, apología del delito de terrorismo, trata de personas, proxenetismo, violación de la libertad sexual, tráfico ilícito de drogas, entre otros, están impedidas de ejercer función, cargo, empleo, contrato o comisión de cargo público.
6. El cronograma publicado contiene fechas tentativas; sujetas a variaciones por las situaciones que se presente durante las etapas del proceso que corresponda, que se darán a conocer oportunamente. En el aviso de publicación de cada etapa, se anunciará fecha y hora de la siguiente etapa.
7. Las consultas referidas al presente proceso de selección, deberá dirigirse al correo electrónico [convocatorias\\_cas@midis.gob.pe](mailto:convocatorias_cas@midis.gob.pe). Las consultas sobre registro de postulación en el Sistema de Convocatorias CAS, deberá dirigirse al correo electrónico [soporte@midis.gob.pe](mailto:soporte@midis.gob.pe).
8. Los/las postulantes son responsables de ceñirse a los lineamientos y cronograma establecidos en las Bases del proceso de selección en que participa y realizar el seguimiento de la publicación de los resultados parciales y totales del proceso.
9. Los/las postulantes son responsables de la información declarada en sus hojas de vida y la de los documentos presentados con la que acrediten el cumplimiento de los requisitos para ocupar un puesto.
10. Los/las postulantes son responsables de estar presente a la hora indicada a las evaluaciones. No se aceptará ninguna justificación para presentarse fuera de hora, siendo el postulante automáticamente descalificado.
11. De ser el caso, que a razón de alguna condición de discapacidad, el postulante requiera ajustes razonables<sup>1</sup> para la ejecución de las etapas del proceso de selección, debe declararlo a la hora de realizar la inscripción virtual, señalando que tipo de ajuste requiere.

Página 4 de 15

SENASA  
PUNO



PERÚ Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA

BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

CAS TEMPORAL N°00167-2024-SENASA-PUNO

Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios de:  
Un (1) Asistente Administrativo Intermedio

I. GENERALIDADES

1. Objeto de la convocatoria

Contratar los servicios de Un (1) Asistente Administrativo Intermedio.

2. Órgano - Unidad Orgánica

Dirección Ejecutiva SENASA Puno.

3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación

Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

4. Base legal

- a. Decreto Legislativo N°1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- b. Decreto Supremo N°075-2008-PCM y modificatorias, que regula el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, modificado por Decreto Supremo N°065-2011-PCM.
- c. Ley N°29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales.
- d. Ley N°31131 Ley que Establece Disposiciones para Erradicar la Discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público.
- e. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°061-2010-SERVIRPE y sus modificatorias, que establece disposiciones para la realización de los procesos de selección en las entidades de la administración pública.
- f. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°330-2017-SERVIRPE, que Formaliza la modificación del artículo 4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°061-2010-SERVIRPE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°107-2011-SERVIRPE.
- g. Decreto Supremo N°004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General.
- h. Resolución N°027-2023-SERVIRPE, que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, adoptado en la Sesión N°013-2023-CD, mediante el cual se aprueba la Directiva: Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público.
- i. Resolución N°029-2023-SERVIRPE, que aprueba, por delegación, la Guía para la elaboración de perfiles en el sector Público.

## INEI PUNO



### REQUISITOS

Para postular a las convocatorias de empleo de INEN Existe principalmente 3 tipos de requisitos que debe cumplir para no ser descartado en la primera etapa del proceso de selección.

1: Requisitos sobre el perfil solicitado para el puesto. Es decir se debe cumplir con la formación académica, experiencia laboral, cursos, conocimientos, especialidades, etc solicitados para el puesto vacante. El postulante debe cumplir con los requisitos mínimos que se establezca en el perfil del puesto. Si no cumple con los requisitos sobre todo los que indica "ESPECIFICO" o "IMPRESINDIBLE" entonces no será considerado para la siguiente etapa del proceso.

2: Requisitos sobre la documentación que debe presentar. Es decir para muchas convocatorias no solo debe enviar tu CV. A veces es necesario adjuntar anexos, declaraciones Juradas, Fichas de inscripción, etc. Inclusive muchas veces existe un determinado orden en que debe enviarse o debe llenarse un expediente. A veces para la evaluación curricular, no es necesario presentar el CV, solo el formato que indica la entidad. Después y según el cronograma se indica si debe o no presentar su CV documentado u otros archivos. Es en las bases donde se establece que documentación se debe enviar para una correcta postulación.

3: Requisitos sobre la modalidad de postulación. Es decir debe postular solo como se establece en las bases, que puede ser virtual, por correo o entrega en físico de tu documentación. Si no cumple con la modalidad o lo hace de otra manera que no esta especifica en las bases, no será considerado en el proceso de selección. Revisa AQUI si existe convocatorias vigentes, después de ingresar a uno de ellos, la página le mostrara para cada puesto los enlaces para descargar las bases.

### CÓMO POSTULAR a las convocatorias de trabajo de INEN

La modalidad de postulación se informa en las bases y pueden ser alguna de estas 3 formas:

**Virtual:** A través de la página web de la institución o el portal que se habilite para realizar su inscripción virtual.

**Por Correo:** A través de un email que la institución informa en las bases. En estos casos le recomendamos solo enviar tu documentación en los plazos que indica el cronograma, de lo contrario podrías ser descalificado.

**En Físico:** Es decir debe presentarlo en Mesa de Partes de la Institución o en la dirección que especifica las bases. En estos casos, a menos que se indique lo contrario en las bases, puede presentarlo una tercera persona o inclusive por currier, sobre todo para postulantes de provincia.

### IMPORTANTE:

**Datos Complementarios:**

- Previamente al inicio de la prestación del servicio, el personal será capacitado bajo la modalidad presencial, con asistencia obligatoria.
- El personal locador deberá aprobar el curso de capacitación para iniciar la prestación de servicio.
- No tener impedimento para contratar con el Estado.
- No tener antecedentes sobre sanción por falta administrativa, disciplinaria, antecedentes judiciales, penales o de procesos de determinación de responsabilidades.
- No tener en la institución, familiares hasta el 4° grado de consanguinidad, 2° de afinidad o por razón de matrimonio, con la facultad de designar, nombrar, contratar o influenciar de manera directa o indirecta en el ingreso a laborar al INEI.
- No está permitido la postulación a dos o más Convocatorias en forma simultánea, lo cual genera la eliminación del postulante en forma automática.

**Características del Servicio:**

- Realizar entre 108 y 144 entrevistas directas presenciales y/o telefónicas en dispositivos móviles de captura de datos (TABLET) y/o cuestionarios (este último en zonas pre-determinadas), a los informantes de los hogares y obtener información de las viviendas seleccionadas, debiendo revisar la información recopilada de las viviendas, tanto dispositivo móvil de captura de datos (TABLET) y/o cuestionarios físicos y hacer entrega de la información recopilada al supervisor o coordinador departamental de la encuesta.
- Coordinación presencial de manera permanente con responsables de la actividad, cuando sean requeridos.

**Proceso de Selección:**

CRONOGRAMA	
Publicación de la Convocatoria	12 de enero del 2024
Registro de Ficha de Postulantes a través de la página web Institucional <a href="http://www.inei.gob.pe">www.inei.gob.pe</a>	Del 12 al 17 de enero del 2024. Hasta las 23:59 horas.
Evaluación Curricular	18 de enero del 2024
Resultado de Evaluación Curricular	19 de enero del 2024
Evaluación Conocimientos (Virtual)	23 de enero del 2024
Resultado de evaluación de Conocimientos	23 de enero del 2024
Entrevista Personal (Presencial)	24 de enero del 2024
Resultado de la Entrevista personal	25 de enero del 2024
Capacitación	Del 27 de enero al 06 de febrero del 2024
Resultado de Capacitación	07 de febrero del 2024

MINISTERIO  
DE  
TRASPORTES  
Y  
COMUNICACIONES  
PUNO

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres  
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS  
A PLAZO DETERMINADO**  
**PROCESO CAS N° 162-2024-SUTRAN**  
**CONTRATAR A DOS (2) INSPECTORES/AS UD PUNO**

**I. GENERALIDADES**

**1. OBJETO DE LA CONVOCATORIA:**  
Contratar los servicios de:

CANTIDAD	PUESTO
2	INSPECTOR/IA UD PUNO

**2. UNIDAD ORGÁNICA REQUIRENTE:**  
Gerencia de Articulación Territorial.

**3. UNIDAD ORGÁNICA ENCARGADA DE REALIZAR EL PROCESO DE SELECCIÓN:**  
Unidad de Recursos Humanos.

**4. BASE LEGAL:**

- Ley N° 31131, que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público.
- Ley de Presupuesto del Sector Público vigente.
- Ley N° 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo N° 1401.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y su norma modificadora Ley N° 29849.
- Decreto Legislativo N° 1602, que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con el objetivo de fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades del Estado y de los servidores civiles al régimen del Servicio Civil.
- Reglamento del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por D. S. N° 075-2008-PCM, modificado por D.S. N° 065-2011-PCM.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE y sus modificatorias.
- Resolución de Gerencia General N° 004093-2024-SUTRAN-GS, que aprueba la Directiva N°002-2024-SUTRAN/GS/DIR/DI/01 "Directiva que regula el proceso de selección y vinculación de personal al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías – SUTRAN".
- Informe Técnico N° 001476-2022-SERVIR-GPGSC. Informe técnico vinculante sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional y su Ámbito respecto del Pedido de Aclaración.
- Las demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

**II. PERFIL DEL PUESTO**

REQUISITOS MÍNIMOS / PERFIL	DETALLE
<b>Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios*</b>	• Grado de bachiller universitario.
<b>Experiencia Laboral*</b> <i>Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria se contará desde el egreso de la formación correspondiente (Asimismo, se contabilizarán las prácticas pre profesionales y profesionales de conformidad con la Ley N° 31396) Presentar constancia de egreso en el expediente de postulación, caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el diploma de grado o título.</i> <i>Para los puestos donde no se requiere formación técnica y/o profesional completa, o solo se requiere educación básica (secundaria completa), se contará cualquier experiencia laboral.</i>	• Experiencia laboral general de un (1) año en el sector público y/o privado. • Experiencia laboral específica de un (1) año en puestos o cargos de auxiliar y/o asistente en el sector público y/o privado.
<b>Cursos y/o estudios de especialización*</b>	• .....



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres  
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

antes descrito, a efectos de suscribir contrato. De ser el caso, que el primer y segundo lugar no cumplan con los requisitos antes señalados, el proceso de selección resultará desierto. Lo dispuesto en el presente párrafo también se aplica para los postulantes ganadores que no cuenten con RUC en condición de activo y habido.

Es responsabilidad del/la postulante cumplir con los supuestos descritos en los párrafos precedentes. La Unidad de Recursos Humanos se encuentra facultada de realizar las verificaciones previas a la suscripción del contrato. Sin embargo, de evidenciar posteriormente algún vínculo relacionado a lo establecido en el artículo 9° del Reglamento de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, la Unidad de Recursos Humanos procede con el término del vínculo laboral, sin perjuicio de las acciones administrativas y penales correspondientes que se le pudiesen iniciar al/la postulante ganador/a que suscriba contrato.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N.° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, los datos personales que el/la postulante proporcione serán utilizados y/o tratados por la Sutran (por sí mismo o a través de terceros), estricta y únicamente para el trámite solicitado, pudiendo ser incorporados en un banco de datos personales de titularidad de la Sutran. Se informa que la entidad podría compartir y/o usar y/o almacenar y/o transferir dicha información a terceras personas, estrictamente con el objeto de realizar las actividades antes mencionadas. El/la postulante y/o ganador/a puede ejercer sus derechos de información, acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos personales, en cualquier momento, mediante solicitud expresa a través de Mesa de Partes.

**Impedimentos para postular**

- No tener hábiles sus derechos civiles y laborales.
- **Poseer antecedentes penales y policiales incompatibles con la clase del cargo.**
- No reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.
- Estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- Tener impedimento para ser postor o contratista y/o para postular, acceder o ejercer el servicio, función o cargo.
- Tener inhabilitación vigente para prestar servicios al Estado, conforme al Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.
- Percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso, salvo las excepciones previstas por ley.

**VII. DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO**

**A. Declaratoria de Proceso Desierto.**  
El Proceso puede ser declarado desierto, cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

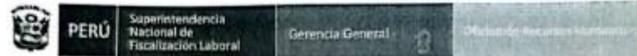
- a. Cuando no se presenten postulantes al proceso de selección; o
- b. Cuando ninguno de los postulantes cumple los requisitos mínimos del perfil; o
- c. Cuando habiendo cumplido los requisitos mínimos del perfil, ninguno de los postulantes obtenga el puntaje mínimo y/o asistencia requeridos en las etapas de evaluación del proceso.
- d. Cuando el postulante seleccionado no se haya presentado a suscribir el contrato dentro del plazo establecido.

**B. Suspensión o Postergación de las Etapas del Proceso de Selección**  
El Proceso puede ser suspendido o postergado en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a. Cuando concurren situaciones por casos fortuitos o fuerza mayor que hagan imposibles continuar el proceso.
- b. Cuando el Comité de Selección CAS por razones justificadas necesite mayor tiempo para la evaluación en cada una de las etapas.



SUPERINTEN  
DENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACI  
ON PUNO  
  
SUNAFIL



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de  
las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**BASES DE CONCURSO PÚBLICO DE PRÁCTICAS CPP N° 089-2024-SUNAFIL-GG-ORH**

**UN (01) PRACTICANTE PROFESIONAL**

**I. GENERALIDADES**

1. **OBJETO DEL CONCURSO**  
Contar con un (01) practicante profesional de la carrera de Derecho.
2. **DEPENDENCIA / UNIDAD ORGÁNICA Y/O ÁREA SOLICITANTE**  
Subintendencia de Fiscalización e Instrucción de la Intendencia Regional de Ancash
3. **DEPENDENCIA ENCARGADA DE REALIZAR EL PROCESO DE SELECCIÓN**  
Oficina de Recursos Humanos - ORH.

**II. BASE LEGAL**

- Decreto Legislativo N° 1401 "Régimen Especial que regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público", y su reglamento.
- Ley N° 31396 "Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo N° 1401".
- Las demás disposiciones que resulten aplicables.

**III. PERFIL DE PRACTICANTE**

REQUISITOS	DETALLE
Modalidad Formativa	Prácticas profesionales
Formación Académica, Carrera Profesional y/o Nivel de Estudios	Egresado universitario de Derecho.
Conocimientos:	Conocimientos técnicos: - Conocimientos básicos en trámite y formulación de documentos, Informes, cartas, notificaciones. - Conocimiento en la ley de procedimiento administrativo general y derecho laboral. Conocimientos de ofimática: - Word, Excel y Power Point a nivel intermedio.

**IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE LAS PRÁCTICAS**

Principales actividades que brindará en apoyo:

- a) Apoyar en el Registro de las denuncias presentadas por presuntos incumplimientos de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Apoyar en la revisión de los informes de actuaciones inspectivas presentados por los inspectores del trabajo y de los "descargos" presentados por las empresas en contra de las actas de infracción notificadas en el marco del procedimiento sancionador.
- c) Apoyar en la elaboración de cédulas de notificación de informes de actuaciones inspectivas y las actas de infracción presentadas por los inspectores del trabajo, a fin de notificar a los denunciantes y empresas objeto de fiscalización la conclusión de las actuaciones inspectivas realizadas.
- d) Apoyar en la proyección de imputaciones de cargos, a emitirse en el marco del procedimiento sancionador que como órgano instructivo el suscrito emite.
- e) Apoyar en la proyección de memorándums, informes, cartas, oficios u otros documentos que esta Subintendencia emite para el normal desarrollo de sus actividades.
- f) Apoyar en la atención de solicitudes de acceso a la información pública con el fotocopiado, foliado y/o sello de los documentos, a fin de ser entregados oportunamente.
- g) Otras actividades, asignadas por el jefe inmediato relacionadas a las prácticas profesionales.

**V. CONDICIONES DEL CONVENIO**

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación de las prácticas	Intendencia Regional de Ancash

PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Gerencia General

Oficina de Recursos  
Humanos

\*Año del Bicentenario, de la constitución de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho\*

FORMATO DE HOJA DE VIDA DE POSTULANTE A PRÁCTICAS

SOLICITO PARTICIPAR COMO POSTULANTE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL: <small>(Sección OBLIGATORIA *)</small>	Concurso Público de Prácticas N° _____-2024-SUNAFIL
---	---

1. DATOS PERSONALES (Sección OBLIGATORIA \* a ser completada)

NOMBRES Y APELLIDOS *			
N° DNI *			NACIONALIDAD *
LUGAR NACIMIENTO *		FECHA NACIMIENTO *	
EDAD *	SEXO *	ESTADO CIVIL *	
DIRECCIÓN DE DOMICILIO ACTUAL * <small>(distrito/provincia/departamento)</small>			
TELÉFONO FIJO (Opcional)		TELÉFONO CELULAR *	
CORREO ELECTRÓNICO *			

2. INFORMACIÓN FACULTATIVA

¿Padece Discapacidad?	Si es afirmativo, ¿Qué tipo de Discapacidad es?	En su condición de discapacitado, indique el tipo de facilidad que requiere para el acceso o desarrollo de la(s) evaluación(es) en el concurso público:
SI ( ) NO ( )		

3. MODALIDAD FORMATIVA A LA QUE POSTULA (OBLIGATORIO; seleccione la modalidad formativa en la que postula)

Marcar "X"	Tipo de Modalidad Formativa a la que postula	Documentación que deberá presentar para acreditar el cumplimiento del perfil requerido en el concurso:
<input type="checkbox"/>	<b>PRÁCTICAS PREPROFESIONALES</b>	- Carta de Presentación del Centro de Estudios que acredite la condición de estudiante, formación académica y ciclo de estudios, no mayor a tres (03) meses de antigüedad. - Otro documento <u>emitido y validado</u> por el Centro de Estudios que acredite la condición de estudiante, formación académica y ciclo de estudios, no mayor a tres (03) meses de antigüedad.
<input type="checkbox"/>	<b>PRÁCTICAS PROFESIONALES</b>	- Constancia de Egresado/a del Centro de Estudios que <u>acredita la condición de egresado/a, formación académica y fecha de egreso (día/mes/año)</u> . - Otro documento <u>emitido y validado</u> por el Centro de Formación Profesional/Centro de Estudios que <u>acredita la condición de egresado/a, formación académica y fecha de egreso (día/mes/año)</u> .

4. DECLARACIÓN JURADA SOBRE INCOMPATIBILIDADES (Sección OBLIGATORIA a ser completada)

N°	A CONTINUACIÓN, COMPLETAR OBLIGATORIAMENTE LA SIGUIENTE INFORMACIÓN: Marcar con un aspa (X)	SI	NO
1	Tengo vínculo laboral, contractual, de servicios o de cualquier índole <b>VIGENTE</b> con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (ART. 23. DL N° 1401)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tengo antecedentes penales, policiales y/o judiciales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tengo sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por delito doloso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Me encuentro inscrito en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Me encuentro incurso en alguno de los impedimentos dispuestos por el ordenamiento jurídico, para los servidores públicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Tengo título profesional de la carrera requerida en la presente convocatoria, que me impide realizar prácticas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escaneado con CamScanner

SUNAT PUNO

División de Incorporación y Administración de Personal  
Gerencia de Gestión del Empleo  
Intendencia Nacional de Recursos Humanos



**PROCESO DE SELECCIÓN CAS N° 022 - 2024**  
**GESTOR DE ORIENTACIÓN TRIBUTARIA**

**OFICINA ZONAL JULIACA**

**I. ASPECTOS GENERALES:**

El proceso de selección de personal se rige de acuerdo con los Bases para los procesos de selección de personal D.L. N°1057-CAS vigentes en la fecha de publicación de la presente convocatoria.

**1.1 Lugar de ejecución del proceso:**

Todas las etapas del proceso de selección se ejecutarán de manera virtual de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma.

**II. ASPECTOS ESPECIFICOS:**

**2.1 Objeto de la convocatoria:**

Contratar los servicios de TRES (3) GESTOR DE ORIENTACIÓN TRIBUTARIA para Asistir a los contribuyentes y ciudadanos en general respecto al alcance y aplicación de la normatividad y procedimientos que administra la institución, así como registrar solicitudes y facilitar el uso de los productos virtuales, a fin de promover el cumplimiento tributario.

**2.2 Unidad orgánica solicitante:**

7F0940 - SECCIÓN DE SERVICIOS AL CONTRIBUYENTE

**2.3 Dependencia encargada de realizar el proceso de selección:**

8A1400 - División de Incorporación y Administración de Personal – INRH (DIAP).

**III. FUNCIONES A DESARROLLAR:**

1. Atender consultas de los contribuyentes, usuarios de comercio exterior y ciudadanos, en materia tributaria y aduanera.
2. Realizar actividades de difusión sobre temas de competencia del área.
3. Apoyar en la planificación y ejecución de las charlas y capacitaciones a fin de difundir y contribuir con el cumplimiento voluntario.
4. Registrar en los sistemas a cargo, solicitudes, comunicaciones y formularios referidos a procedimientos tributarios, entre otros: recursos impugnatorios, solicitud de fraccionamiento o aplazamiento, quejas y sugerencias, formulario 194.
5. Atender o apoyar en la asistencia, recepción y captura de los trámites ante la SUNAT, de los contribuyentes y sus representantes
6. Apoyar en la elaboración y generación de reportes a cargo del área, para los contribuyentes.
7. Apoyar en la recepción y captura de documentos valorados presentados por los deudores para el pago de sus obligaciones tributarias, así como garantías vinculadas a procedimientos a cargo de las unidades orgánicas de su Intendencia.
8. Elaborar reportes de gestión a fin de asegurar la operatividad del servicio brindado.
9. Activar o desactivar el sistema de alarmas del centro de servicios al contribuyente, de corresponder.
10. **Otras funciones asignadas por la jefatura inmediata, relacionadas a la misión del puesto.**

**IV. CONDICIONES ATÍPICAS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO:**

**4.1 Condición Atípica:**

No aplica

CAS N° 022 - 2024  
Fecha: 21/02/2024

El horario de recepción de consultas / observaciones será de **lunes a viernes de 08:30 a 16:30 horas**. En caso se reciban correos electrónicos fuera del horario en mención, éstos serán atendidos a partir del día hábil siguiente. Es responsabilidad del postulante formular sus consultas / observaciones con anticipación, considerando el cronograma establecido en la convocatoria.

- 2.11 Será declarada nula de pleno derecho la incorporación a la SUNAT, en caso se compruebe que el "GANADOR" incumplió con las condiciones señaladas en las presentes Bases, omitió o consignó información no veraz en el Formato Único de Postulación.
- 2.12 Cualquier controversia, situación no prevista o interpretación a las bases que se susciten o se requieran durante el proceso de selección, será resuelta por la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la SUNAT.

### III. CONDICIONES PARA LA POSTULACIÓN E INCORPORACIÓN

El cumplimiento de las condiciones y requisitos para participar en los procesos de selección será registrado por los interesados en la Declaración Jurada de Postulación Virtual, lo que será validado en cualquier etapa del proceso o mediante fiscalización posterior:

- 3.1 Ser mayor de edad.
- 3.2 No tener impedimento para ser postores o contratistas, expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia.
- 3.3 Están impedidas de percibir ingresos por contrato administrativo de servicios aquellas personas que perciben otros ingresos del Estado, salvo que, en este último caso, dejen de percibir esos ingresos dentro del período de contratación administrativa de servicios. La prohibición no alcanza cuando la contraprestación que se percibe proviene de la actividad docente o por ser miembros únicamente de un órgano colegiado.
- 3.4 No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- 3.5 **No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales.**
- 3.6 Al momento de su postulación debe cumplir con los requisitos del perfil de puesto establecidos en el proceso de selección en el cual se registra. Ceñirse a las especificaciones y demás requisitos establecidos en el proceso de selección en el que participa, y de ser el caso, llevar los cursos que disponga la SUNAT.
- 3.7 No tener relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, matrimonio, unión de hecho o convivencia con trabajadores que tengan la facultad de nombrar, contratar o que tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección de personal.
- 3.8 De encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM, previo a la suscripción del contrato, deberá acreditar el cambio de su condición a través de la cancelación respectiva, autorice el descuento por planilla o por otro medio de pago, del monto de la pensión fijada en el proceso de alimentos, conforme a lo establecido en el artículo 10 de la Ley N°28970.
- 3.9 No haber sido condenado con sentencia firme por los delitos establecidos en la Ley N°30794, Ley que establece como requisito para prestar servicios en el sector público, no tener condena por terrorismo, apología del delito de terrorismo y otros delitos.

OPSITEL  
PUNO

**ANEXO N° 08  
DECLARACION JURADA GENERAL**

Señoría  
Directora de la Oficina de Recursos Humanos del OSIPTEL

Yo, ..... identificado/a con DNI N° ..... me presento ante usted en forma voluntaria y expongo.  
Que deseo postular al cargo de ..... Proceso ..... por lo que, para efectos de este concurso, declaro bajo juramento lo siguiente.

SELECCIONE SI NO, SEGUN CORRESPONDA	CONDICIONES
	Cumplo con los requisitos exigidos para el puesto y lo cargo al que postulo
	Tengo hábiles mis derechos civiles y laborales.
	Tengo pleno conocimiento que el OSIPTEL no se responsabiliza ni avaliza por la falta de atención o precauciones por parte del postulante o candidato que no permita su correcta postulación, consulta oportuna de calificaciones o inscripciones a inscripciones.
	Acepto, confirmo y reconozco las condiciones del concurso, no siendo válido argumentar desconocimiento o vacíos de las reglas generales y específicas contenidas en estas bases, así mismo, tampoco se admitirá solicitud de reasignación de puesto, anulación de postulación.
	He tomado conocimiento de las condiciones establecidas en las bases del concurso tanto en la sección general I, como en la sección específica II, comprometiéndome a dar estricto cumplimiento a lo contemplado en las mismas.
	Me comprometo a cumplir con los horarios y fechas que se establezcan para el desarrollo del presente concurso.
	Me comprometo actuar con total integridad durante todo el desarrollo del presente proceso de selección.
<b>REGISTROS</b>	
	Cuento con sanción vigente en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RINSGC).
	Estoy inscrito en el Registro de Titulares de Reparaciones Civiles por Delitos Dolosos (REDEREC), conforme a lo previsto en el artículo 5° de la Ley N° 30353.
	Estoy inscrito en el Registro de Dadores Alimentarios Menores (REDAM), de conformidad inscrito me comprometo a cancelar el registro a autorizar el descuento por planilla, o por otro medio de pago, previo a su vinculación, de acuerdo a la Ley N° 28970.
	Tengo sanción vigente derivada de un proceso administrativo sancionador por parte de la Contrataría General de la República.
<b>ANTECEDENTES</b>	
	Registro Antecedentes Judiciales.
	Registro Antecedentes Penales, según lo dispuesto por la Ley N° 29607.
	Registro Antecedentes policíacos.
	Tengo sentencia condenatoria consentida y ejecutoriada, por alguna de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo, 297, 302, 303, 304, 307, 308, 309, 303, 303-A, 304, 305, 306, 307, 307-A, 308, 309, 403 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106.
	Tengo sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autoras o cómplices, por la comisión de delito doloso.
	Mantengo proceso judicial pendiente iniciado por el Estado, derivado de una acción de control o servicio de control posterior o del ejercicio de la función pública.
	He sido declarado en estado de quiebra culposa o fraudulenta.
<b>IMPEDIMENTOS</b>	
	Tengo impedimento legal para contratar con el Estado.
	Percebo más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier otro tipo de ingreso, entendiéndose por ingreso toda aquel concepto que pudiese ser pagado con fondos de carácter público, sin importar la fuente de financiamiento.
	Me encuentro inmerso los impedimentos e incompatibilidades que la Ley N° 31564 establece para el personal del sector público durante su actividad laboral.
	Me encuentro inmerso en casos de Nepotismo, de acuerdo a la Ley N° 28771.
<b>PARENTESCO Y AFINIDAD</b>	
	Tengo parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, vínculo conyugal, de convivencia o unión de hecho con funcionarios o directivos del OSIPTEL, personal de la Unidad Orgánica a la que corresponde el puesto al cual postulo, la Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces, la Oficina de Administración y/o la Alta Dirección del OSIPTEL.
	En caso marque "SI", señale el nombre de la persona con la que es pariente o tiene vínculo de afinidad, conyugal, de convivencia o unión de hecho, en el OSIPTEL, asimismo, indique el cargo y grado de parentesco:
	.....
<b>AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE DATOS PERSONALES</b>	
	Otorgo mi consentimiento al ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES (OSIPTEL) para que pueda recopilar, almacenar y dar tratamiento a mis datos personales de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, así como la información que se genere como resultado de mi registro en su plataforma virtual o de mi participación en los procesos de selección. Datos personales que según siendo utilizados y tratados específicamente en el ámbito de las actividades relacionadas a los procesos de selección a los cuales haya postulado. Esta autorización estará vigente inclusive después de culminados los mencionados procesos.

La presente Declaración Jurada la realizo en aplicación del principio de presunción de la veracidad, de conformidad con el artículo 51° del TUO de la Ley N° 27444.

Declaro conocer que, en caso de falsedad de lo declarado, me someto a las responsabilidades administrativas, civiles y penales previstas en la normatividad legal vigente.

Fecha : .....

SUNARP  
PUNO



**CONCURSO PÚBLICO DE PRACTICANTES N°013-2024  
PRACTICANTE PROFESIONAL PARA LAS OFICINAS REGISTRALES DE  
DE LA ZONA REGISTRAL N°XIII SEDE TACNA**

**I. GENERALIDADES:**

**I.1. Objeto de la Convocatoria**

La Zona Registral N°XIII – Sede Tacna, requiere incorporar a nuestro equipo de trabajo, bajo la modalidad formativa laboral, tres (03) practicantes profesionales, a fin de que puedan realizar sus prácticas en el marco del D.L. N° 1401 y su reglamento, de acuerdo al siguiente requerimiento:

OFICINA	AREA	CANTIDAD	CARRERA PROFESIONAL	CODIGO DE AREA Y OFICINA
Oficina Registral Moquegua	Área Registral	01	DERECHO	AREG-01M
Oficina Registral Juliaca	Área Registral	01	DERECHO	AREG-01J
Oficina Desconcentrada del Registro de Bienes Muebles	Área Registral	01	DERECHO	ARCH-005

**I.2. Dependencia, Unidad Orgánica y/o Área solicitante**

Unidad Registral de la Zona Registral N°XIII –Sede Tacna

**I.3. Dependencia encargada del proceso de selección**

Unidad de Administración de la Zona Registral N° XIII – Sede Tacna

**I.4. Base Legal**

- ✓ Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el Régimen Especial que regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público.
- ✓ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401 que aprueba el Régimen Especial que regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público, aprobada por Decreto Supremo N° 083-2019-PCM.
- ✓ Resolución N° 087-2021-SUNARP/GG que aprueba la Directiva N° 002-2021-OGRH "Directiva que regula las Modalidades formativas laborales en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos".
- ✓ Ley 31396, Ley que reconoce las Prácticas Pre profesionales y Prácticas Profesionales como Experiencia Laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401.

**II. REQUISITOS PARA REALIZAR PRACTICAS EN SUNARP:**

- a) Se considera a los egresados antes de la obtención del título profesional o técnico. El período de prácticas profesionales solo puede desarrollarse dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a la obtención de la condición de egresado. La condición de egresado se acredita con la constancia de egresado o un

CONTRALORI  
A PUNO



Concurso Público de Méritos N° 01-2024-CG  
"Fortalecimiento de la Contraloría General de la República para la ejecución de Servicios de Control"

- No mantener relación como socio, accionista, acreedor, deudor, sea persona natural o jurídica bajo cualquier modalidad de empresas que mantengan contratos vigentes con el Estado
- No contar con sentencia firme por delitos de terrorismo, apología al delito de terrorismo, trata de personas, proxenetismo, violación contra la libertad sexual o tráfico ilícito de drogas, conforme lo establecido en la Ley N° 30794; ni delitos contra la administración pública (corrupción de servidores o funcionarios públicos)
- No encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM
- e) No estar inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles – REDRECI o cualquier otro sistema tecnológico que cumpla dicha función.
- f) No poseer antecedentes policiales, penales y/o judiciales, incompatible con la clase del cargo al cual postula concordante con el artículo 7 de la Ley N° 28175.
- g) No estar inhabilitado para ejercer la función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada. Están inhabilitados administrativamente quienes están comprendidos en el Registro Nacional de Sanciones contra los Servidores Civiles (RNSSC) o quienes lo están judicialmente con sentencia firme para el ejercicio de la profesión, cuando ello fuera un requisito del puesto, para contratar con el Estado y aquellos condenados por los delitos a los que se refiere el Decreto Legislativo N° 1295 y Decreto Legislativo N° 1367
- h) Están impedidos de ser contratados quienes tienen impedimento, expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, para ser postores o contratistas y/o para postular, acceder o ejercer el servicio, función o cargo convocado por la Contraloría General de la República
- i) Contar con disponibilidad inmediata para laborar; así como para viajar al interior del país, según las necesidades de la entidad.

1.7 Reglas para la postulación

- Es responsabilidad de la/el postulante cumplir con lo dispuesto en las presentes bases, guías y/o disposiciones que durante el desarrollo del concurso se publiquen, y mantenerse informado del desarrollo de las etapas del concurso público, a través de la verificación periódica del portal web de la Contraloría General de la República
- De ser el caso que, a razón de alguna condición de discapacidad, la/el postulante requiera ajustes razonables para el desarrollo de las etapas del Concurso Público de Méritos debe detallarlo en la Ficha de Inscripción Virtual.
- La/El postulante que no se presente a alguna de las etapas o se presente fuera del horario indicado, obtendrá la condición de **NO SE FICSASENTÓ**.
- La/El postulante que cometa cualquier infracción de las disposiciones establecidas en las presentes bases, o incumpla con las indicaciones señaladas en las guías o disposiciones publicadas o aquellas impartidas durante el desarrollo de cada una de las etapas, será **DESCALIFICADA/O**.
- Las/Los postulantes que mantengan vínculo de cualquier índole con la Contraloría General de la República, se someterán a las disposiciones establecidas en las presentes bases, participando en igualdad de condiciones con las/los demás postulantes.
- En caso se compruebe, en cualquiera de las etapas, que la/el postulante incumple o ha incumplido las condiciones establecidas en las presentes bases será **DESCALIFICADA/O**.
- En caso se compruebe la incorporación a la Contraloría General de la República de una persona que incumpla las condiciones señaladas en las presentes bases u omite o consigne datos o información no veraz en la Ficha de Inscripción Virtual o formatos presentados, dicha incorporación será nula de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal que pudiera corresponder.
- Los resultados de cada una de las etapas se publican en el portal web de la Contraloría General de la República, de acuerdo con el cronograma establecido. Es responsabilidad de las/los postulantes verificar y realizar el seguimiento de la publicación de los resultados en el citado portal, hasta que culmine el Concurso Público de Méritos.



La/El postulante tiene pleno conocimiento que, en caso resultara ganador/a para el puesto al que postula, debe contar con disponibilidad inmediata para laborar en modalidad presencial por la naturaleza de las labores de los puestos convocados por la Contraloría General de la República, en la sede asignada según el ámbito geográfico, regional o nacional, del órgano o unidad orgánica al que postuló.

La Gerencia de Capital Humano, a través de la Subgerencia de Políticas y Desarrollo Humano, podrá realizar la verificación de referencias laborales de las/los postulantes, en el marco de las disposiciones de la debida diligencia, las cuales serán consideradas, de manera referencial, en la Etapa de Entrevista Personal. Asimismo, las/los postulantes deberán asegurarse que los datos proporcionados se encuentren vigentes y con accesibilidad de comunicación.

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS N° 01-2024-CG  
"Fortalecimiento de la Contraloría General de la República para la ejecución de Servicios de Control"

**ANEXO N° 05**  
**DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y PERFIL DEL PUESTO**

Yo, ..... identificado/a con Documento Nacional de Identidad DNI o Carnet de Extranjería N° ..... domiciliado/a en ..... distrito ..... provincia ..... departamento ..... postulante al Concurso Público de Méritos N° 01-2024-CG "Fortalecimiento de la Contraloría General de la República para la ejecución de Servicios de Control" al amparo del principio de presunción de veracidad establecido en el numeral 1.7. del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y de lo dispuesto en el artículo 51° de la referida norma, **DECLARO BAJO JURAMENTO** lo siguiente:

- Que luego de haber examinado los documentos del proceso de la referencia solicitados por la Contraloría General de la República, y conocer todas las condiciones existentes, manifiesto que cumplo íntegramente con los requisitos y perfil del puesto establecidos en la publicación correspondiente al puesto convocado.
- Que cumplo con lo señalado en los literales b), f) y g) del artículo 26 de la Ley N° 27785 y que no estoy comprendido/a en ninguno de los impedimentos establecidos en el artículo 29 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República modificada por la Ley N° 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control.
- Que no me encuentro inhabilitado administrativa o judicialmente para contratar con el Estado.
- Que no he sido condenado con sentencia firme, ni me encuentro procesado por delito doloso.
- Que no he sido condenado con sentencia firme por delito de terrorismo, apología al terrorismo o violación contra la libertad sexual, y delitos de corrupción de funcionarios públicos.
- Que no me encuentro imposibilitado para contratar con el Estado, al no registrar sanción alguna por Despido o Destitución bajo el régimen laboral privado o público.
- Que no tengo impedimento para ser postor o contratista, según las causales contempladas en el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF, ni en ninguna otra causal contemplada en alguna disposición legal o reglamentaria de ser postor o contratista del Estado.
- Que no percibo otros ingresos provenientes del Estado. De percibir otro ingreso del Estado distinto a la actividad docente o percepción de dietas por participación en uno de los directorios de entidades o empresas públicas, y resultar ganador del presente proceso de selección, me obligo a dejar de percibir dichos ingresos durante el periodo del contrato.
- Que no me encuentro inscrito/a en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI) y, por lo tanto, de no contar con ninguno de los impedimentos establecidos en el artículo 5 de la Ley N° 30353 (Ley que crea el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles-REDERECI) para acceder al ejercicio de la función pública y contratar con el Estado.
- Que no me encuentro inscrito/a en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM.
- Que no tengo antecedentes policiales, penales y/o judiciales.
- Que cuento con disponibilidad inmediata para viajar a provincia.
- Que, de encontrarme en alguno de los impedimentos previstos en el presente documento, acepto mi descalificación automática del proceso de selección, y de ser el caso, la nulidad del contrato a que hubiere lugar sin perjuicio de las acciones que correspondan.

Manifiesto que lo mencionado responde a la verdad de los hechos y tengo conocimiento, que, si lo declarado es falso, estoy sujeto a los alcances de lo establecido en el artículo 411° del Código Penal, que prevé pena privativa de libertad de hasta 4 años, para los que hacen una falsa declaración en procedimiento administrativo, violando la presunción de veracidad establecida por ley.

Firma del postulante .....  
Nombres y Apellidos .....  
DNI / CE N° .....

Huella digital

23

Escaneado con CamScanner

DEFENSORIA  
DEL PUEBLO  
PUNO



PROCESO CAS N° 071-2024-DP  
NIVEL: PROFESIONAL

I. GENERALIDADES

1. OBJETO DE LA CONVOCATORIA

Contratar a un/a Titulado/a Universitario/a en Derecho, para que preste servicios como Analista Legal en el distrito de Desaguadero - Oficina Defensorial de Puno.

2. FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Donaciones y Transferencias - ACNUR

3. BASE LEGAL:

- Ley de presupuesto anual del sector público vigente.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057. Ley N.° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Las demás disposiciones que resulten aplicables.

II. PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS MÍNIMOS	DETALLE
a) Formación Académica	Título Universitario Profesional en Derecho Con colegiatura y habilitación profesional
b) Conocimientos	Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No requiere documentación sustentatoria): Defensa de derechos constitucionales y fundamentales de la persona y la comunidad. Supervisión de la administración estatal en la prestación de servicios públicos.
	Cursos y/o programas de especialización requeridos y sustentados con documentos: Cursos de Derechos Humanos o Derecho Penal o Derecho Constitucional o Derecho Administrativo, (mínimo 24 horas acumulables).
	Conocimientos de Ofimática: Procesador de textos nivel básico, Hojas de cálculo nivel básico, Programa de presentaciones nivel básico.
	Conocimientos de Idiomas: Aymara, Nivel básico
c) Experiencia General	Dos (02) años.
	a) Indique el tiempo de experiencia específica requerida en la función o la materia: Uno (01) año.

BCP PUNO

**BCP - Canales de Atención**

**EJECUTIVO/A DE NEGOCIOS PYME - CAMANA**

**Perú**

¿Estás buscando un nuevo desafío? ¡Esta propuesta te puede interesar! Queremos que tu talento se sume a nuestro cliente, para que siga siendo una empresa líder en el sector financiero. Estamos buscando un profesional destacado para la posición de EJECUTIVO BANCA PYME

Objetivo: Soy el principal punto de contacto entre el BCP y los clientes PYME. Busco captar nuevos clientes que puedan formar parte de mi cartera, mantener una adecuada gestión del riesgo y garantizar la excelente experiencia de nuestros clientes. Funciones:

• "Brindar una experiencia WOW a los clientes y asegurar que esta se mantenga en cada interacción con el BCP"

• Maximizar la venta de activos y gestionar el crecimiento de los saldos de la cartera • Ingresar y actualizar flujos de caja de los Clientes y generar propuestas de Créditos acorde a sus necesidades

• Maximizar la rentabilidad de la cartera

• Asegurar y realizar seguimiento al orden administrativo de la cartera .

• Trabajo 30% oficina 70% campo Requisitos:

• Egresados universitarios de las carreras de Administración, Contabilidad, Economía, Ingeniería o carreras afines.

• Excel a nivel intermedio (indispensable)

• Experiencia mínima 2 años en venta de intangibles o gestionando cartera de clientes personas jurídicas o personas naturales con negocio en empresas del sector financiero. (BANCOS O CAJAS)

• Experiencia mínima 1 año en ventas de campo.

• Disponibilidad para laborar de: L-V : 8:20 a.m - 7:30 p.m S : 8:20 a.m - 2:00 p.m

**Beneficios:**

• Línea de carrera

• Descuentos y beneficios corporativos

• Capacitaciones

• Utilidades

• Pertenecer al banco líder del país con beneficios de ley y descuentos corporativos

Requerimientos Carreras : administracion, administracion negocios internacionales

, ingeniería administrativa, ingeniería industrial, economía, ciencias económicas

administrativas, desarrollo económico, economía empresa , gestión empresarial, ingeniería

empresarial, administracion, gestion empresas finanzas ,administración , finanzas banca

finanzas , ingeniería agroindustrial , industrias alimentarias, economía agraria.

Tiempo de experiencia 1 año Disponibilidad para viajar No Nivel de educación Egresado

Universidad

SEAL PUNO



## BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

PROCESO EXTERNO N° 014-2024

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL A PLAZO  
INDETERMINADO DE UN (01) JEFE DE EQUIPO DE CONTRATACIONES

### I. GENERALIDADES

#### 1.1. Objetivo

Contratar bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a personal para la Empresa Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. (en adelante SEAL), de acuerdo al puesto vacante indicado en la presente convocatoria.

Nro.	Órgano	Unidad Orgánica	Denominación del Puesto	Dependencia encargada de realizar el Proceso
01	Gerencia de Administración y Finanzas	Unidad de Logística	Jefe de Equipo de Contrataciones PUESTO DE CONFIANZA	• Comité de Selección • Empresa Especializada

### II. NORMATIVA

- 2.1. Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y modificatorias.
- 2.2. Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo y sus modificatorias.
- 2.3. Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, modificada por Decreto Legislativo N° 1146, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 021-2009-DE-SG.
- 2.4. Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2007-JUS.
- 2.5. Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE y modificatorias.
- 2.6. Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de SEAL.
- 2.7. Código de Ética y Conducta de SEAL.
- 2.8. Cuadro de Asignación de Personal de SEAL.
- 2.9. Manual de Organización y Funciones (MOF) del SEAL.
- 2.10. Procedimiento "Atracción y Selección".



[www.seal.com.pe](http://www.seal.com.pe)  
Calle Consuelo N° 310 - Arequipa - Perú  
(054) 381377

Página 1 de 12



Escaneado con CamScanner



**ANEXO 1: DECLARACION JURADA PARA PARTICIPAR EN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Señores:  
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A  
CONVOCATORIA DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EXTERNO N° 014-2024  
Presente. -

De mi consideración:

El/la que suscribe .....  
identificado/a con DNI N° ..... domiciliado/a en  
....., me presento como participante para el  
puesto de ..... de la empresa  
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A., por lo que declaro bajo juramento lo siguiente:

1. No tengo impedimento alguno para participar en proceso de selección de personal convocado por la Empresa Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.
2. Conozco y acepto las condiciones y procedimientos del presente proceso de selección, los cuales contemplan:
  - a) Perfil y condiciones laborales del puesto.
  - b) Ubicación del centro del trabajo.
  - c) Remuneración ofrecida por la Empresa para el cargo al que postulo.
3. Soy responsable de la veracidad de los documentos e información que presento a efectos del presente proceso de selección.
4. Manifiesto mi voluntad de participar hasta el final del proceso de selección.
5. Acepto, en caso de ser convocado por la Empresa solicitante, brindar una entrevista personal en el lugar que ésta determine, asumiendo los costos que ésta pueda implicar.
6. No tengo antecedentes policiales ni penales.
7. No tengo ninguna investigación o condena por corrupción, terrorismo, apología de terrorismo y otros delitos.
8. No tengo sanción de suspensión o destitución impuesta como medida disciplinaria en el Sector Público.
9. No me encuentro registrado como deudor en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos- REDAM.
10. No me encuentro registrado como deudor en el Registro de Deudores de Reparaciones Cíviles.
11. No me encuentro registrado en el reporte nacional de Abogados Sancionados por Mala Práctica Profesional, en caso aplique.

Asimismo, autorizó a la empresa a verificar la veracidad de la información declarada en el presente documento.

..... de.....

.....  
Firma:  
Nombre:



[www.seal.com.pe](http://www.seal.com.pe)  
Calle Consuelo N° 310 - Arequipa - Perú  
(054) 381377

Página 10 de 12



Escaneado con CamScanner

EMPRESA  
CONSULTORA  
DE  
PROYECTOS  
PUNO

**¿QUIÉNES SOMOS?**

Somos Movistar, empresa LIDER en servicios de **TELECOMUNICACIONES** en el **PERU**

Solicitamos: **ASESORES (as) DE VENTAS EN CAMPO / Con o sin experiencia**

**¿CUÁL ES LA FUNCION DEL TRABAJO?**

Salimos al campo un grupo de vendedores, liderados por un formador, (persona que será tu apoyo hasta que aprendas todo el procedimiento del negocio), y vamos a buscar clientes en zonas estratégicas ya filtradas y ofrecemos CABLE TV - INTERNET, migraciones, completa de servicios, cambio de tecnología.

**¿CUÁL ES LA PROPUESTA ECONOMICA?**

Ingresos mayores a s/3,500 mensuales

- Sueldo fijo s/1,560 mensual. (planilla desde el primer día).
- Bono mensual de productividad de s/500, (llegar a una cuota)
- Bono de recurrencia s/1,000, (se paga s/250 semanal)
- Comisiones ilimitadas, desde la primera venta, las más altas del mercado
- Convenios corporativos con universidades, institutos, gimnasios, academias de futbol, centros odontológicos, para tu comodidad laboral.

**¿QUÉ MAS TE OFRECEMOS?**

- Horarios de trabajo de lunes a sábados de 9AM a 6PM, (horarios fijos, descansos domingos y feriados).
- Ingreso inmediato.
- Solo es un día de capacitación en oficina y firmas contrato en planilla.
- Al inicio tendrás el acompañamiento de un entrenador de campo, para tu aprendizaje.
- Te entregamos indumentaria de MOVISTAR + FOTOCHECK.
- Línea de carrera, aprovechamos y desarrollamos tu talento.

**¿QUÉ REQUISITOS SOLICITAMOS?**

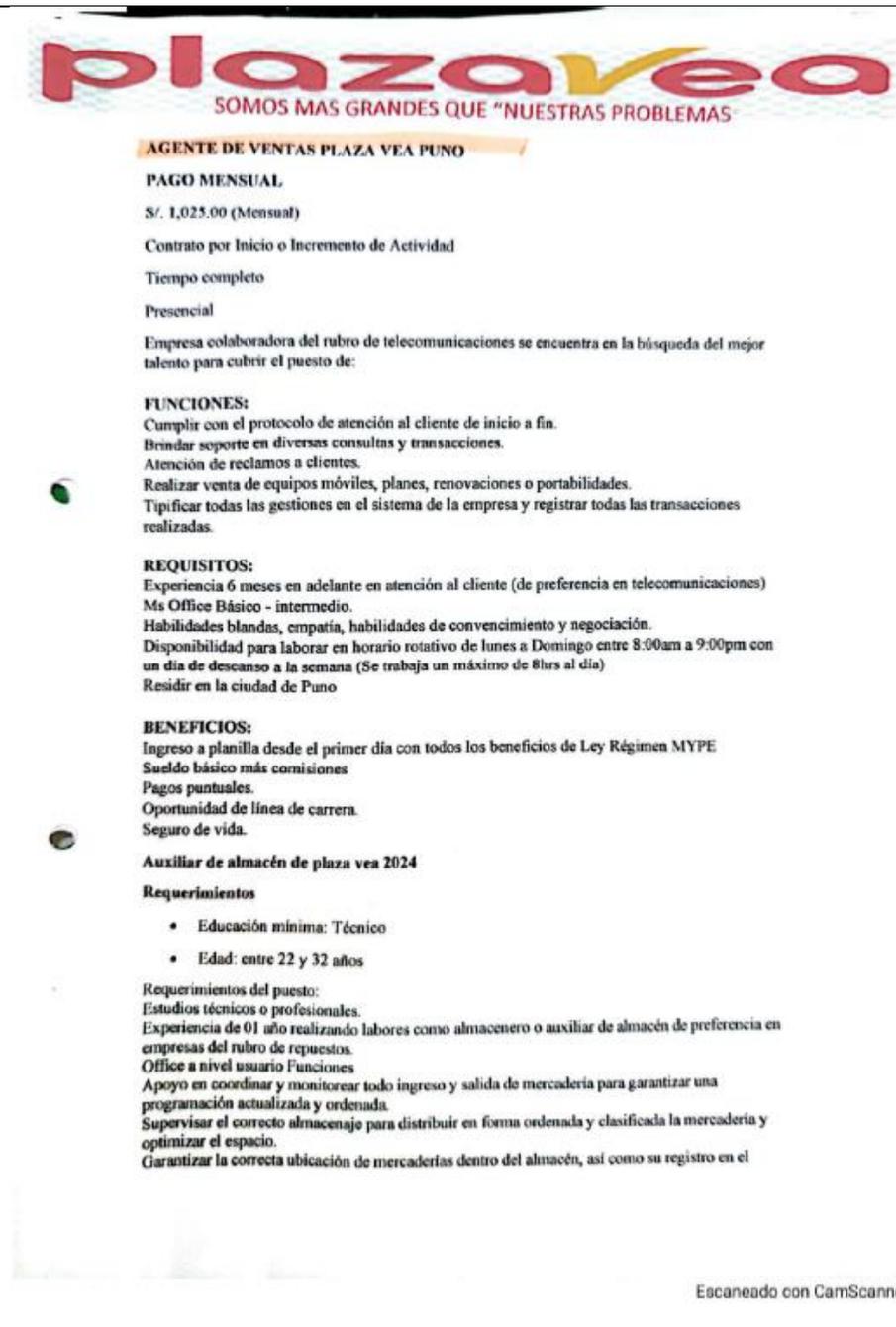
- Personas dinámicas, ambiciosas, pro activas, con facilidad de palabra y deseo de superación.
- Con o sin experiencia.

¡Contáctanos ya!

**Requerimientos**

- Educación mínima: Educación Secundaria
- Edad: entre 18 y 45 años

PLAZA VEA  
PUNO



**plazavea**  
SOMOS MAS GRANDES QUE "NUESTROS PROBLEMAS"

**AGENTE DE VENTAS PLAZA VEA PUNO**

**PAGO MENSUAL**  
S/. 1,025.00 (Mensual)

Contrato por Inicio o Incremento de Actividad  
Tiempo completo  
Presencial

Empresa colaboradora del rubro de telecomunicaciones se encuentra en la búsqueda del mejor talento para cubrir el puesto de:

**FUNCIONES:**  
Cumplir con el protocolo de atención al cliente de inicio a fin.  
Brindar soporte en diversas consultas y transacciones.  
Atención de reclamos a clientes.  
Realizar venta de equipos móviles, planes, renovaciones o portabilidades.  
Tipificar todas las gestiones en el sistema de la empresa y registrar todas las transacciones realizadas.

**REQUISITOS:**  
Experiencia 6 meses en adelante en atención al cliente (de preferencia en telecomunicaciones)  
Ms Office Básico - intermedio.  
Habilidades blandas, empatía, habilidades de convencimiento y negociación.  
Disponibilidad para laborar en horario rotativo de lunes a Domingo entre 8:00am a 9:00pm con un día de descanso a la semana (Se trabaja un máximo de 8hrs al día)  
Residir en la ciudad de Puno

**BENEFICIOS:**  
Ingreso a planilla desde el primer día con todos los beneficios de Ley Régimen MYPE  
Sueldo básico más comisiones  
Pagos puntuales.  
Oportunidad de línea de carrera.  
Seguro de vida.

**Auxiliar de almacén de plaza vea 2024**

**Requerimientos**

- Educación mínima: Técnico
- Edad: entre 22 y 32 años

**Requerimientos del puesto:**  
Estudios técnicos o profesionales.  
Experiencia de 01 año realizando labores como almacenero o auxiliar de almacén de preferencia en empresas del rubro de repuestos.  
Office a nivel usuario  
Funciones  
Apoyo en coordinar y monitorear todo ingreso y salida de mercadería para garantizar una programación actualizada y ordenada.  
Supervisar el correcto almacenaje para distribuir en forma ordenada y clasificada la mercadería y optimizar el espacio.  
Garantizar la correcta ubicación de mercaderías dentro del almacén, así como su registro en el

Escaneado con CamScanner

## ÚNETE PLAZA VEA JULIACA

En Plaza Veá, cadena de supermercados líder en el rubro retail con más de 100 tiendas a nivel nacional, parte del grupo InterCorp y reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en el Perú, nos encontramos en búsqueda del mejor talento para el puesto:

### REPONEDORES(AS) Y CAJEROS(AS)

Plaza Veá Juliaca  
Full Time, Part Time y Peak Time

#### FUNCIONES:

- **Reponedor(a):** Reposición, almacenamiento y organización de productos en almacenes, góndolas, mostradores, islas y vitrinas manteniendo el stock de las mismas, mantener actualizados los precios y promociones de cada producto, organización y limpieza de cámaras de frío (cámaras de frío de -18°C), brindar una adecuada atención al cliente, apoyo en actividades adicionales asignadas por su jefe inmediato.
- **Cajero(a):** Atención al cliente, cobro de los productos en la línea de caja, limpieza, orden de su área y otras funciones que designe el jefe inmediato.

#### REQUISITOS:

- Mayores de 18 años.
- Con o Sin experiencia.
- Secundaria completa.

#### BENEFICIOS:

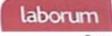
- Planilla desde el primer día de labores.
- Bono de pasajes.
- Bonos de puntualidad y desempeño.
- Sueldo acorde al mercado.
- Oportunidad de hacer línea de carrera.
- Frecuentes actividades de integración y reconocimiento.
- Capacitaciones constantes.
- Todos los beneficios de ley correspondientes.
- Beneficios y descuentos en el Grupo InterCorp.
- Oportunidad de pertenecer a una de las mejores empresas para trabajar en el Perú.

Revisa todos los requisitos y solicita la oportunidad de trabajo.  
En caso seas pre seleccionad@, te estaremos contactando.  
**¡ATENCIÓN A TU CORREO ELECTRÓNICO!**

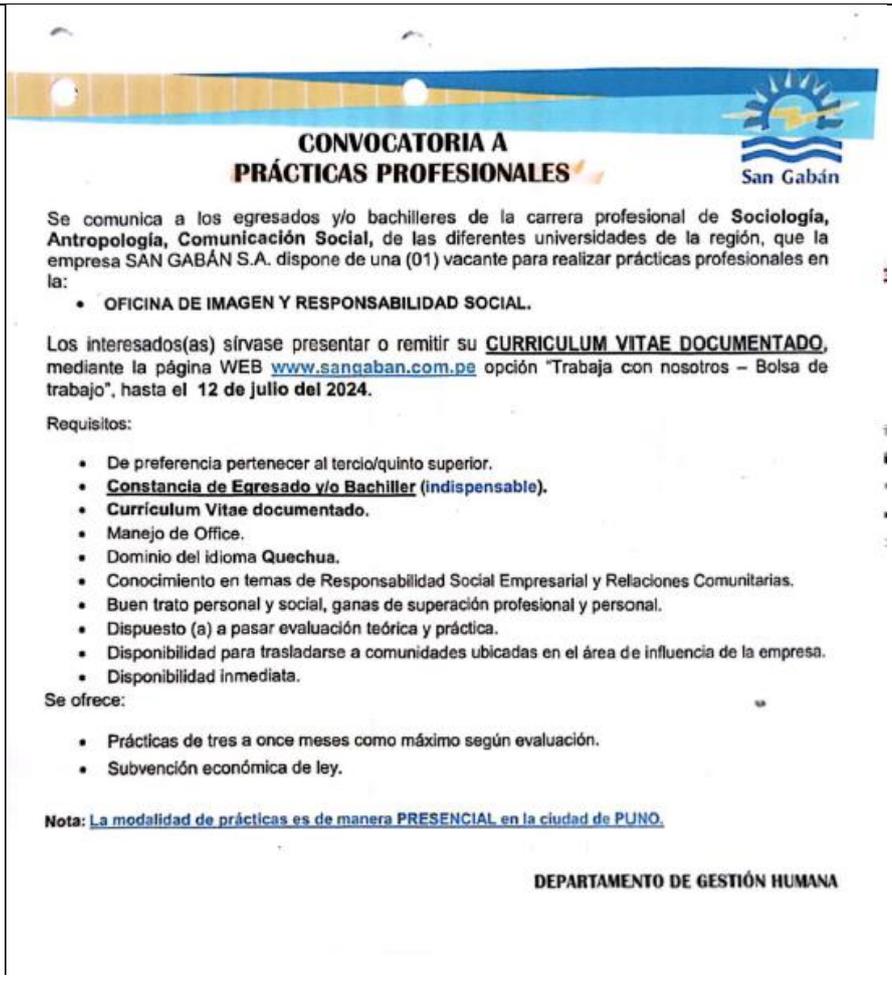
\*Plaza Veá fomenta y respeta la equidad de género, inclusión y diversidad en sus procesos de atracción del talento y crecimiento. Recuerda utilizar nuestros canales de reclutamiento oficiales y que participar en el proceso de selección no tiene costo\*

Mira este vídeo si tienes dudas sobre cómo crear tu cuenta para postular: <https://www.youtube.com/watch?v=w4Bgn3-lzr8&t=1s>

Escaneado con CamScanner

<p>MI BANCO PUNO</p>	 <p><b>ASISTENTE DE NEGOCIOS</b> </p> <p><b>¡ESTAMOS CONTRATANDO!</b></p> <p><b>REQUISITOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estudiantes técnicos o universitarios las carreras de Administración, Economía, finanzas y/o afines.</li><li>• Experiencia en atención al cliente, ventas de intangibles o tangibles (Deseable).</li></ul> <p><b>BENEFICIOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• EPS cubierta al 70%.</li><li>• Beneficios financieros en productos de Mibanco y BCP.</li><li>• Descuentos en entidades educativas, de salud y establecimientos comerciales.</li><li>• Oportunidad de línea de carrera</li><li>• Certificación como Asesor de Negocios al finalizar exitosamente el Programa de Escuela.</li></ul> <p> <small>Escaneado con CamScanner</small></p>
<p>PARADISE HOTEL PUNO</p>	<p><b>Empresa:</b></p> <p>Incas Paradise</p> <p><b>Descripción de la Empresa:</b></p> <p><b>INCA'S PARADISE</b>, es una agencia de viajes y turismo, diseñamos, organizamos y comercializamos paquetes turísticos a la medida de clientes Nacionales y Extranjeros. Operamos en todo el sur de Perú y Bolivia.</p> <p><b>Tipo de Contrato:</b></p> <p>Tiempo Completo</p> <p><b>Experiencia requerida:</b></p> <p>2 años</p> <p><b>Educación requerida:</b></p> <p>Universitaria</p> <p><b>Género:</b></p> <p>Indiferente</p> <p><b>Edad:</b></p> <p>20 a 40 años</p> <p><b>Cantidad de Vacantes:</b></p> <p>2</p> <p><b>Descripción de la Oferta de Trabajo</b></p> <p>Empresa importante del sector Turismo está en búsqueda del mejor talento para posicionarse y liderar nuestro rubro en la ciudad de Puno,</p> <p><b>PERFIL Y COMPETENCIAS DEL POSTULANTE:</b></p> <p>Alto grado de responsabilidad.</p> <p>Capacidad de comunicación asertiva.</p> <p><small>Escaneado con CamScanner</small></p>

EMPRESA  
SAN GABAN  
PUNO



**CONVOCATORIA A PRÁCTICAS PROFESIONALES**

Se comunica a los egresados y/o bachilleres de la carrera profesional de **Sociología, Antropología, Comunicación Social**, de las diferentes universidades de la región, que la empresa SAN GABÁN S.A. dispone de una (01) vacante para realizar prácticas profesionales en la:

- OFICINA DE IMAGEN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Los interesados(as) sírvase presentar o remitir su **CURRICULUM VITAE DOCUMENTADO**, mediante la página WEB [www.sangaban.com.pe](http://www.sangaban.com.pe) opción "Trabaja con nosotros – Bolsa de trabajo", hasta el **12 de julio del 2024**.

Requisitos:

- De preferencia pertenecer al tercio/quinto superior.
- **Constancia de Egresado y/o Bachiller (indispensable).**
- **Curriculum Vitae documentado.**
- Manejo de Office.
- Dominio del idioma **Quechua**.
- Conocimiento en temas de Responsabilidad Social Empresarial y Relaciones Comunitarias.
- Buen trato personal y social, ganas de superación profesional y personal.
- Dispuesto (a) a pasar evaluación teórica y práctica.
- Disponibilidad para trasladarse a comunidades ubicadas en el área de influencia de la empresa.
- Disponibilidad inmediata.

Se ofrece:

- Prácticas de tres a once meses como máximo según evaluación.
- Subvención económica de ley.

**Nota:** La modalidad de prácticas es de manera PRESENCIAL en la ciudad de PUNO.

**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA**

EXPLOMIN  
PUNO



**EXPLOMIN DEL PERÚ S.A.C. CONVOCATORIA**

**ANTAUTA-PUNO-PERÚ 2024 (GEÓLOGO)**

📍 Antauta, Puno, Perú

**Descripción del puesto**

En Explomin Perforaciones queremos que tu talento se sume a nuestro equipo, para seguir siendo la empresa N° 1 en el Perú y parte del Top 10 a nivel Mundial. Considerada una de las mejores empresas para trabajar en el Perú, en el ranking de GPTW.

**Requisitos:**

- **Titulado y Colegiado** en **Geología, Ingeniería de Minas, Metalurgia** u otra especialidad universitaria relacionada a **minería** (deseable).
- Conocimientos en operaciones de Muestreo, Control de Calidad (QA/QC) y Geomecánica, interpretación estructural
- 05 años de experiencia en cargo similares de preferencia en el sector minero.
- 02 años de experiencia como ingeniero logueo, corte y muestreo, QAQC y modelamiento.
- Conocimiento en manejo de software mineros (Datamine, ArcGIS y Leapfrog).
- Conocimiento en perforación diamantina y mapeo geológico
- Conocimiento de gestión en seguridad (indispensable).
- Conocimiento de gestión de proyectos, indicadores y análisis de costos (indispensable).
- Inglés intermedio (deseable) Uso de herramientas y aplicaciones tecnológicas (indispensable).
- Conocimiento en ensayos geotécnicos.

**Funciones:**

- Asegurar el cumplimiento e indicar al personal a su cargo en forma detallada las funciones que le corresponde a cada trabajador.
- Coordinar con el jefe inmediato el trabajo diario.
- Organizar y planificar la supervisión en la ejecución de todos los trabajos dentro del área programada, para que el personal cumpla con las tareas programadas.
- Actualizar la base de datos, reporte diario de la operación.

<p>EMPRESAS PRIVADAS PUNO</p>	<p><b>CONVOCATORIAS DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO PUNO</b></p> <p><b>Agente de ventas en Plaza Veá Puno</b></p> <p>Importante empresa del sector</p> <p><b>Puno, Puno</b> <b>S/. 1.025,00 (Mensual)</b></p> <p>Contrato por Inicio o Incremento de Actividad Tiempo completo Presencial</p> <p>Empresa colaboradora del rubro de telecomunicaciones se encuentra en la búsqueda del mejor talento para cubrir el puesto de:</p> <p><b>AGENTE DE VENTAS PLAZA VEA PUNO</b></p> <p><b>FUNCIONES:</b> Cumplir con el protocolo de atención al cliente de inicio a fin. Brindar soporte en diversas consultas y transacciones. Atención de reclamos a clientes. Realizar venta de equipos móviles, planes, renovaciones o portabilidades. Tipificar todas las gestiones en el sistema de la empresa y registrar todas las transacciones realizadas.</p> <p><b>REQUISITOS:</b> Experiencia 6 meses en adelante en atención al cliente (de preferencia en telecomunicaciones) Ms Office Básico - intermedio. Habilidades blandas, empatía, habilidades de convencimiento y negociación. Disponibilidad para laborar en horario rotativo de lunes a Domingo entre 8:00am a 9:00pm con un día de descanso a la semana (Se trabaja un máximo de 8hrs al día) Residir en la ciudad de Puno</p> <p><b>BENEFICIOS:</b> Ingreso a planilla desde el primer día con todos los beneficios de Ley Régimen MYPE Sueldo básico más comisiones Pagos puntuales. Oportunidad de línea de carrera. Seguro de vida.</p> <p><b>Requerimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Educación mínima: Técnico</li><li>• Edad: entre 22 y 32 años</li></ul>
---------------------------------------	---



**Convocatoria de trabajo: Trabajadora Social**

**Convocatoria:**

**01 Trabajadora Social**

**Requisitos:**

- Licenciada y Colegiada en Trabajo Social.
- Herramientas digitales: Microsoft Office nivel básico.
- Experiencia laboral específica mínima requerida para el puesto o similares: 1 año.
- Residir de preferencia en la zona sur de Perú (Puno, Cusco, Arequipa).

**Funciones:**

- Coordina con la administración y Recursos Humanos respecto a los diferentes programas de Bienestar y salud del trabajador.
- Gestiona ante las entidades del Sistema de ESSALUD y EPS (Seguro Regular, afiliación de Derechohabientes, Actualización de Datos, Cambio de Domicilio y Adscripciones Departamentales, Subsidios por Incapacidad Temporal para el Trabajo, Maternidad, Lactancias – Seguros +VIDA, descansos médicos)
- Gestión Social y acompañamiento a colaboradores en caso de enfermedad, incidentes o accidentes de trabajo.
- Organiza planes de integración entre los colaboradores.
- Elabora informes mensuales de descansos médicos y atenciones médicas de los colaboradores.
- Apoyo en actividades que designe la Jefatura de Administración o Encargado de RR.HH.

Escaneado con CamScanner



## CARGO

Página 1 de 2

Carta No. 24-177-OSP-OLLACHEA-C

San Gabán, 14 de marzo de 2024

Señores:

**COMUNIDAD CAMPESINA DE OLLACHEA**

Jr. 02 de Mayo S/N

Presente -

Atención : Sr. Everhard Ramulfo Barnedo Pari  
Presidente de la Comunidad

Asunto : Requerimiento de personal - RP 016

Referencia : Proyecto Corredor Vial Interoceánico Sur, Perú - Brasil  
Concesión del Tramo 4: Azángaro - Puente Inambari

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a ustedes, para solicitarles nos referan mínimo tres (03) hojas de vida documentadas de personal con residencia en el distrito de Ollachea para su evaluación, a fin de que puedan cubrir los siguientes puestos en el proyecto Túnel Ollachea:

### 06 OPERARIO ALBAÑIL

- Experiencia mínima de dos (02) años en el cargo.
- En caso de categorización haber desempeñado actividades de albañilería por 06 meses.
- Necesidades Básicas: Primaria completa y conocimientos de trabajo de albañilería
- Necesidades Deseables: Experiencia en trabajos de reparación y resaca del revestimiento de concreto. Curso en albañilería/carpintería, experiencia de un año, noción en interpretación de planos, capacitación en Uso correcto de herramientas manuales y de poder, capacitación en hojas de seguridad en productos químicos, capacitación en trabajos en altura para actividades mayores a 1.8 metros, conocimiento de peligros, riesgos y controles asociados a su actividad de Obras de Arte y albañilería, capacitación en primeros auxilios.
- Habilidades Deseables: Capacidad para desarrollar las instrucciones de sus superiores, aceptación de normas y políticas, autocontrol, compromiso, trabajo en equipo
- Carnet de registro de trabajadores de construcción civil (RETCC)
- INDISPENSABLE adjuntar a CV: Original y copia de Carnets de vacuna contra el Covid-19 (con la 3ra. dosis), vacuna contra la fiebre amarilla (Dosis única), vacuna contra la influenza (gripe) y vacuna contra el Tétano (DiploTetano) con fecha actual o con las tres dosis
- Copia de Antecedentes Policiales y Penales, vigentes o en reemplazo de este el Certificado Único Laboral para personas adultas (Certidulito) vigente, cuyo resultado debe ser negativo.

En ese sentido, agradeceremos que nos remitan la relación de postulantes en un plazo máximo de 05 días hábiles; asimismo, informamos que es indispensable que los postulantes detallen su correo electrónico y No. de celular para contactarlos.

Sin otro particular, quedamos de ustedes

*Recibido  
RP 016*

Carretera Interoceánica Sur Km. 200, Fundo Lantacuni Bajo, San Gabán - Carabaya - Puno.  
Calle Amador Meliso Reyna Nro. 267 Int. 602 Lima - Lima - San Isidro  
☎ (01) 712 2920 - Mesa de Partes OSP [masadespartes.osp@mintr.gob.pe](mailto:masadespartes.osp@mintr.gob.pe)

Escaneado con CamScanner

BANCO  
SCOTIBANK  
PUNO

# Scotiabank®

## Promotor de Servicios -PUNO

Grupo Financiero Scotiabank

Juliaca

PEN 100,000 - 150,000

Presentar candidatura ahora **Compatibilidad de currículum**

### Descripción del empleo

Gracias por tu interés en ser parte de Scotiabank Perú y apreciamos tu postulación. Estamos en la búsqueda de personas con talento que quieran crecer y lograr los objetivos de nuestra organización. ¡Te deseamos mucho éxito dentro de este proceso!

### ¿Qué retos enfrentarás?

- Ejecutar los procedimientos y actividades operativas propias a la atención en ventanilla de acuerdo a las normativas internas y a las disposiciones legales vigentes;
- Manteniendo una regularidad en la producción de transacciones conforme a los estándares definidos.
- Ofreciendo un servicio de calidad que marque diferencia en el mercado bajo los lineamientos y niveles de calidad exigida.
- Atendiendo los requerimientos del cliente y público usuario en forma ágil, oportuna y segura, buscando reducir los tiempos de espera y de atención en ventanilla.
- Registro y manejo del efectivo y/o documentos valorados que ingresan o salen de caja, garantizando el cumplimiento de las normas y procedimiento de seguridad vigentes.
- Actualización de conocimientos sobre las normas y procedimientos relacionados a la labor, así como de los productos y servicios ofrecidos por el Banco para una correcta información al cliente interno y externo.
- Promover en nuestros clientes el uso de medios virtuales y beneficios que le representa, así como también otras alternativas de atención a sus necesidades

Escaneado con CamScanner

HOTEL  
SONESTA  
POSADA DEL  
INCA PUNO

**Hotel Sonesta Posadas del Inca Puno**  
**Descripción de la Empresa:**  
 Nosotros ¿Quiénes somos? GHL es el grupo hotelero de mayor crecimiento de la región, con experiencia de más de 50 años en el mercado, con presencia en 11 países y 63 Operaciones Hoteleras multimarcas. ¡Somos creadores de experiencias! En GHL Hoteles, entendemos que el trabajo no debe ser concebido sólo como una transacción o como un fin, desde nuestro enfoque, es un medio que posibilita a las personas la consecución de sus propósitos y metas a largo plazo, a través de nuestra visión, crear experiencias con gente feliz. Sabemos que las personas felices son por lo general más sociables, flexibles y creativas, son más capaces de tolerar las frustraciones cotidianas y los problemas del día a día, son más compasivas con los menos afortunados y más empáticas con los demás, por eso es parte también de nuestra visión, ser los mejores empleadores de la región. Para esto, promovemos un buen clima laboral, la igualdad, el respeto por los derechos humanos, la no discriminación, el trabajo no forzado, el respeto por la diversidad, la inclusión y ambientes laborales saludables y seguros.  
**Tipo de Contrato:** Tiempo Completo  
**Experiencia requerida:** 1 año  
**Educación requerida:** Secundaria  
**Género:** Indiferente  
**Cantidad de Vacantes:** 1  
**Descripción de la Oferta de Trabajo**  
**Misión:** Garantizar habitaciones limpias, confortables y con una dotación completa de acuerdo a los estándares establecidos para lograr la satisfacción del huésped.  
**Requisitos**  
**Experiencia mínima de 6 meses en el cargo.**  
**Deseables conocimientos en el manejo de productos de aseo y desinfección.**  
**Durante el proceso observaremos y valoraremos las siguientes competencias:**  
**Compromiso, integridad, dinamismo y energía, adaptabilidad / flexibilidad, Dinamismo y Energía, Orientación al Cliente, Orientación al detalle.**  
**Beneficios**  
**En nuestra Compañía contamos con un completo Plan de beneficios, diseñado para Crear Experiencias con Gente Feliz, que incluye la posibilidad de que desarrolles con nosotros plan de carrera, contarás con alimentación, cupones de felicidad, descuentos en Alojamiento y Alimentos y Bebidas en otros hoteles de la compañía, entre otros.**

ESTUDIOS DE  
MAESTRIA Y  
DOCTORADO  
EN  
EDUCACION

**Duración del Programa de Doctorado en Educación**  
 El Programa del Doctorado en Educación consta de 06 semestres académicos que se desarrollan en 03 años siguiendo una programación académica planificada y planificada con rigor de alto nivel académico.

**Grado Académico a Otorgar**  
 La Universidad Nacional del Altiplano, a través de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, otorga a nombre de la nación el grado académico de Doctor en Educación.

**Vacantes**  
 Se otorgan 200 vacantes en 2024, las mismas que serán cubiertas por mérito orden de mérito.

**Pasos para la Preinscripción:**

- 1- Pre Inscripción en la página web: <http://preinscripciones.posgrado.unap.pe/>
- 2- Pago en el Banco de la Nación con el código 0071 DERECHO ADMISIÓN POSGRADO.
- 3- Presentación de expediente en oficina.

**Requisitos Admisión Ordinaria para Doctorado**

- 1) Solicitud de postulación (Formato de la Unidad de Posgrado).
- 2) Ficha de inscripción (generada en la Web, con fotografía digital).
- 3) Grado académico de Maestro o certificado de estudios concluidos de maestría o la constancia emitida por la SUNEDU (<https://www.sunedu.gob.pe/>).
- Nota: Los grados o títulos obtenidos en el extranjero deben estar validados por el Consulado respectivo.
- 4) Currículum Vitae documentado físico.
- 5) Propuesta de investigación en base a las líneas establecidas por cada Unidad de Posgrado.
- 6) Comprobante de pago por concepto de inscripción.
- 7) Carta de compromiso de conformidad con condiciones y requisitos de estudio (horarios y tiempo disponible para el estudio).
- 8) Declaración jurada de no tener antecedentes penales.

**Tasas por derechos de admisión, matrícula y enseñanza para el 2024 Programa Doctorado**

CONCEPTO	PRECIO (S/)
Derecho de Inscripción o Admisión	S/ 300,00
Matrículas por semestre	S/ 200,00
Pensiones de enseñanza por semestre	S/ 2.800,00

**Cronograma de Proceso de Admisión presencial, 2024**

- Publicación e Inscripciones Vía Web : 18 de enero al 02 de marzo
- Calificación de Exámenes : 11, 12 y 13 de marzo
- Entrevista Personal Presencial : 14, 15 y 16 de marzo
- Publicación de Resultados : 18 y 19 de marzo
- Matrículas : 20, 21, 22 y 25 de marzo
- Rectificación de Matrículas : 26, 27 y 30 de marzo
- Rectificación Entregapapeles : 01 al 05 de abril
- Apertura e Inicio de Actividades Académicas : 06 de abril
- Finalización del Semestre Académico 2024-I : 31 de julio

5) Proyecto de investigación en el área, línea y tema de su interés.

6) Comprobante de pago por concepto de inscripción.

7) Carta de compromiso de conformidad con condiciones y requisitos de estudio (horarios y tiempo disponible para el estudio).

8) Declaración jurada de no tener antecedentes penales.

**Nota:** Los grados o títulos obtenidos en el extranjero deben ser validados por el Consulado respectivo.

**Vacantes**

Cada mención del Programa de Maestría en Educación funciona con un mínimo de 40 participantes. Las vacantes son cubiertas por estricto orden de méritos.

**Programa de Maestría en Educación**

CONCEPTO	PRECIO (S/.)
- Derecho de inscripción a Admisión	S/ 150,00
- Matrículas por semestre	S/ 100,00
- Pensiones de enseñanza por curso	S/ 250,00

**PROGRAMA DE DIPLOMADO DE POSGRADO EN EDUCACIÓN**

**Pagos por derecho de enseñanza**

CONCEPTO	PRECIO (S/.)
- Derecho de inscripción	S/ 50,00
- Derecho de matrícula	S/ 100,00
- Pensión de enseñanza	S/ 120,00x5 Total S/ 600,00 por curso (5)
<b>Total pago por Diplomado</b>	<b>S/ 750,00</b>

**Horario de Atención:**  
Lunes a viernes de 9:00 - 15:00 hrs.

**Informes:**  
**UNIDAD DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
Of. N° 304 - 3er. Piso  
E-mail: [meduccion@unap.edu.pe](mailto:meduccion@unap.edu.pe)**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO EN EDUCACIÓN**

**DIPLOMADOS DE POSGRADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN:**

- Gestión y Planificación Curricular
- Evaluación Formativa
- Uso Pedagógico de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Docencia
- Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico
- Gestión de Riesgos Sociales, Emergencia y Desastres Naturales
- Gestión Educativa
- Investigación Educativa
- Proyectos de Innovación Educativa
- Estrategias Metodológicas en la Enseñanza del Idioma Inglés
- Conocimiento y Enseñanza de la Lengua Quechua
- Conocimiento y Enseñanza de la Lengua Aymara

**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**Admisión 2024**

**MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN:**

- Didáctica de la Educación Superior
- Administración de la Educación
- Didáctica de la Matemática
- Didáctica de las Ciencias Sociales
- Matemática y Comunicación en Educación Primaria
- Ciencias del Deporte
- Educación Inicial y Primera Infancia
- Educación Especial
- Educación Intercultural Bilingüe

**Preinscripciones e inscripciones:**  
<https://inscripciones.posgrado.unap.edu.pe/login>

Fuente: tabla realizada por el investigador

## Anexo 5. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional del  
Altiplano Puno



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **ELSY MADELEYNE MAMANI LOPEZ** identificado(a) con N° DNI: **45498861** en mi condición de egresado(a) del:

**DOCTORADO EN DERECHO**

con código de matrícula N° 210728, informo que he elaborado la tesis denominada:

**ANTECEDENTES PENALES UN PERJUICIO PARA OPORTUNIDADES LABORALES Y ACADÉMICAS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN LA REGIÓN PUNO AÑO 2024 CASOS DELITOS LEVES**

Es un tema original.

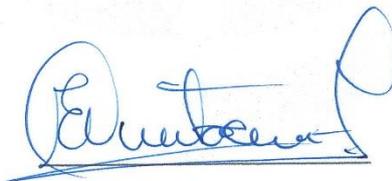
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno, 20 de Diciembre del 2024.



FIRMA (Obligatorio)



Huella

## Anexo 6. Autorización de depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional del  
Altiplano Puno



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo **ELSY MADELEYNE MAMANI LOPEZ** identificado(a) con N° DNI: **45498861**, en mi condición de egresado(a) del **Programa de Maestría o Doctorado:**

**DOCTORADO EN DERECHO,**

informo que he elaborado la tesis denominada:

**ANTECEDENTES PENALES UN PERJUICIO PARA OPORTUNIDADES LABORALES Y ACADÉMICAS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN LA REGIÓN PUNO AÑO 2024 CASOS DELITOS LEVES**

para la obtención de  **Grado.**

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 20 de Diciembre del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella