



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y
EDAD QUE INFLUYEN EN LA VULNERACIÓN DEL
DERECHO AL TRABAJO EN JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. REBECA MASCO MACEDO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y
EDAD QUE INFLUYEN EN LA VULNERACIÓN DEL
DERECHO AL TRABAJO EN JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. REBECA MASCO MACEDO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

ASESOR DE TESIS

: 
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO PÚBLICO - P05



RESOLUCIÓN N° 0026-2026-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 19 de enero de 2026.

Vistos: El expediente, **2026-C-671** presentado por la Bachiller en Derecho **Srta. REBECA MASCO MACEDO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y EDAD QUE INFLUYEN EN LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN JULIACA, 2024**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA** y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

RESUELVE:

Primero.- DECLARAR APTO el informe final de la investigación (Borrador de Tesis), por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentado por la Bach. **Srta. REBECA MASCO MACEDO**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **jueves, 22 de Enero de 2026 a las 10:00:00 AM**, lugar **SALA DE REUNIONES CENTRO COMERCIAL N° 2 3er PISO - JULIACA**.

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación del examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del jurado : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

Primer miembro : Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

Segundo miembro : Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

ASESOR:

Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
DECANO

DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO,
ARCH. FTCHV/ny



RESOLUCIÓN N° 0358-2025-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 18 de junio de 2025.

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-2702** de fecha **29 de abril de 2025**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, la **Bach. REBECA MASCO MACEDO**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y EDAD QUE INFLUYEN EN LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN JULIACA, 2024**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro la propuesta del **ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y EDAD QUE INFLUYEN EN LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN JULIACA, 2024**, presentado por la **Bach. REBECA MASCO MACEDO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. José Domingo Choquehuancá Caltina
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
DIRECTOR (e)
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y INVESTIGACIÓN INFLUYEN EN LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN JULIACA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

7%

2

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

Ladrón de Guevara Landa, Jaddy Milca. "La
Organización del Tiempo de Trabajo y su
Relación Con la Seguridad y Salud de los
Trabajadores Agrarios", Pontificia Universidad
Catolica del Peru (Peru)

Publicación

1%

4

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%

5

Martinez de la Pena, Monica. "Mercado de
trabajo y participacion economica familiar en
Monterrey, 1990-2003", El Colegio de Mexico,
2022

Publicación

<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y EDAD QUE INFLUYEN EN LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN JULIACA, 2024	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	REBECA MASCO MACEDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47104996
URL de ORCID	mascomacedorebeca8@gmail.com
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02363034
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9829-1721
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02430962
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996



Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO – P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Ubicación: País: Perú Departamento: Puno Provincia: Juliaca Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -15.4981693 Longitud: -70.1214324 https://maps.app.goo.gl/fSh14Rr8CYzjenXN6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2025 – Enero 2026
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho Penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo REBECA MASCO MACEDO, identificado con DNI

Nro. 47104996 en mi condición de egresado de:

☒ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☐ Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y EDAD QUE INFLUYEN EN LA VULNERACIÓN

DEL DERECHO AL TRABAJO EN JULIACA, 2024

Asesorado por: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

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.

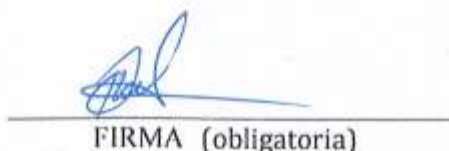
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de Enero del 2026


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a

Mi madre, mis hijos que han sido el motor y motivo para poder culminar mis estudios pues sin ellos no lo Habría logrado, a dios por haberme guiado en todo momento y por darme salud y el apoyo incondicional, permitirme lograr mi sueño y ser una gran profesional y con todo amor para ti

REBECA MASCO MACEDO

.



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme guiado y me ha dado fortaleza para seguir adelante, a mi familia por su comprensión constante y su apoyo incondicional a lo largo de mi estudio quiero dar también a mis doctores y mentores que con sus palabras y su ejemplo a seguir que el verdadero éxito no está en recibir premio si no en creer en ti mismo y el camino nos lleva hasta el éxito

REBECA MASCO MACEDO



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN	4
1.3.1. Justificación teórica.....	4
1.3.2. Justificación metodológica	4
1.3.3. Justificación práctica.....	5
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. HIPÓTESIS	5
1.5.1. Hipótesis general	5



1.5.2. Hipótesis específicas	6
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	6

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	7
2.2. BASES TEÓRICAS	11
2.2.1. Discriminaciones laborales por el género y edad	11
2.2.2. Dificultades para ascender	14
2.2.3. Dificultades para acceder a empleos	15
2.2.4. Diferencias salariales	16
2.2.5. vulneración del derecho al trabajo	17
2.2.7. Violencia laboral.....	20
2.2.8. Explotación laboral.....	21
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	22
2.3.1. Derecho	22
2.3.2. Discriminación.....	22
2.3.3. Explotación	22
2.3.4. Género.....	23
2.3.5. Laboral	23
2.3.6. Salario.....	23
2.3.7. Seguridad	23
2.3.8. Trabajo.....	23
2.3.9. Violencia	23
2.3.10. Vulneración	23



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	24
3.2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN	25
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	25
3.3.1. Población	25
3.3.2. Muestra	26
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN..	28
3.4.1. Técnicas	28
3.4.2. Instrumentos	28
3.4.3. Fuentes	28
3.5. RECOGIDA DE DATOS.....	28

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS POR VARIABLES	31
4.2. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS	37
4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD	45
4.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	46
4.4.1. Contraste de la hipótesis general.....	46
4.4.2. Contraste de la primera hipótesis específica	47
4.4.3. Contraste de la segunda hipótesis específica.....	48
4.4.4. Contraste de la tercera hipótesis específica	49
4.4. DISCUSIÓN	50
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	56



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	66
ANEXO 1. Matriz de consistencia.....	67
ANEXO 2. Operacionalización de variables.....	69
ANEXO 3. Instrumentos.....	70
ANEXO 4. Ficha de validación.....	73
ANEXO 5. Base de datos.....	77



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	6
Tabla 2 Población.....	26
Tabla 3 Criterios de exclusión y de inclusión.....	26
Tabla 4 Confianza para la variable discriminaciones laborales por el género y edad.....	29
Tabla 5 Confianza para la variable vulneración del derecho al trabajo	29
Tabla 6 Discriminaciones laborales por el género y edad	31
Tabla 7 Dificultades para acceder a empleos.....	32
Tabla 8 Diferencias salariales	32
Tabla 9 Dificultades para ascender	33
Tabla 10 Vulneración del derecho al trabajo	34
Tabla 11 Falta de seguridad laboral	34
Tabla 12 Violencia laboral	35
Tabla 13 Explotación laboral	36
Tabla 14 Discriminaciones laborales por el género y edad y vulneración del derecho al trabajo	37
Tabla 15 Discriminaciones laborales por el género y edad y falta de seguridad laboral	39
Tabla 16 Discriminaciones laborales por el género y edad y violencia laboral	41
Tabla 17 Discriminaciones laborales por el género y edad y explotación laboral.....	43
Tabla 18 Prueba de normalidad	45
Tabla 19 Contraste de la hipótesis general	46



Tabla 20 Contraste de la primera hipótesis específica.....	47
Tabla 21 Contraste de la segunda hipótesis específica	48
Tabla 22 Contraste de la tercera hipótesis específica.....	49



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Causal	25
Figura 2 Barras de discriminaciones laborales por el género y edad y vulneración del derecho al trabajo	37
Figura 3 Barras de discriminaciones laborales por el género y edad y falta de seguridad laboral	39
Figura 4 Barras de discriminaciones laborales por el género y edad y violencia laboral	41
Figura 5 Barras de discriminaciones laborales por el género y edad y explotación laboral	43



RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar si las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024, metodológicamente fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel descriptivo-causal, la población fue constituida por 390 personas, el muestreo fue probabilístico, por lo que fue 194, la técnica empleada fue la encuesta y para recabar la información se usó el cuestionario, después de haber obtenidos los resultados se tuvo como conclusión que, las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024, pues a causa de dichas discriminaciones se tiende a no contratar mujeres, tampoco se contrata personal joven o adultos mayores, cerrándoles las puertas de poder laborar y así tener una buena calidad de vida, esa plaza queda vacante hasta encontrar el perfil que se busca, lo cual genera vulneración del derecho al trabajo, es por ello que se ha señalado que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una vulneración alta del derecho al trabajo, conforme al 23%.

Palabras claves: Derechos, discriminación laboral, edad, genero, seguridad laboral.



ABSTRACT

The study aimed to determine if labor discrimination based on gender and age influences the violation of the right to work in Juliaca, 2024, methodologically it was basic, quantitative approach, non-experimental design, descriptive-causal level, the population was made up of 390 people, the sampling was probabilistic, so it was 194, the technique used was the survey and to collect the information the questionnaire was used, after having obtained the results it was concluded that, labor discrimination based on gender and age do significantly influence the violation of the right to work in Juliaca, 2024, because of these discriminations there is a tendency not to hire women, nor are young or older adults hired, closing the doors to them being able to work and thus have a good quality of life, that position remains vacant until the profile that is sought is found, which generates a violation of the right to work, that is why it has been pointed out that discrimination is always generated labor, which is why there is a high violation of the right to work, according to 23%.

Keywords: Rights, labor discrimination, age, gender, job security.



INTRODUCCIÓN

El tema planteado “Discriminaciones laborales por el género y edad que influyen en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024”, se desarrolló basándose en que la discriminación laboral es un problema persistente en muchas sociedades, afectando negativamente a millones de trabajadores en todo el mundo. La discriminación por género y edad es particularmente preocupante, ya que puede limitar las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de las personas, así como afectar su bienestar y dignidad.

En los últimos años, la discriminación en el ámbito laboral ha adquirido mayor visibilidad debido a sus efectos directos en el acceso, la permanencia y las condiciones de trabajo de diversos grupos sociales. Entre las formas más persistentes de exclusión destacan aquellas basadas en el género y la edad, las cuales continúan limitando las oportunidades de mujeres, personas jóvenes y adultos mayores, pese al marco normativo que promueve la igualdad de trato. En la ciudad de Juliaca, durante el año 2024, estas prácticas discriminatorias siguen manifestándose en procesos de selección, asignación de tareas, remuneraciones y posibilidades de ascenso, lo que refleja un problema estructural aún no superado que tiene que pasar la mujer.

La persistencia de estas desigualdades implica no solo una vulneración directa del derecho al trabajo digno, sino también una afectación al desarrollo económico y social de la población. Las barreras que enfrentan las mujeres como la preferencia por mano de obra masculina o los prejuicios sobre su desempeño y las limitaciones impuestas a personas jóvenes o de mayor edad asociadas a supuestos de inexperiencia o falta de adaptabilidad revelan la necesidad de analizar este fenómeno desde una perspectiva jurídica y social.



Por otro lado, otra constante también que causa afectación es la edad, puesto que muchas empresas no contratan a gente muy joven de 18 a 24 años, o de edad avanzada, es decir adultos mayores, entonces el campo laboral este teñido por estos indicadores, haciendo diferencias por el sexo, siendo las más afectadas las mujeres, y la edad cuando son muy jóvenes o adultos mayores.

Por tanto, para una mejor comprensión del tema, el estudio se divide en los siguientes capítulos:

- En primer lugar, este capítulo se denomina planteando del problema, y explica la realidad problemática, establece las preguntas de investigación y proporciona razones, objetivos e hipótesis relevantes.
- En segundo lugar, este capítulo se conoce como el marco teórico, que desarrolla los antecedentes, las teorías y los conceptos de los conceptos utilizados.
- En tercer lugar, se desarrolla el camino metodológico a seguir para comprender por qué se utiliza cada método para encontrar respuestas a las preguntas planteadas.
- En cuarto, documento el análisis y descripción de los resultados obtenidos con el instrumento para facilitar la discusión del contexto de la investigación.
- Finalmente, se presenta cada terminación y el encargo que basa a los objetivos planteados.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional los actos de discriminación en el trabajo tienden a constituir un hecho real que actualmente se esta viviendo con mayor impacto muy a pesar de la existencia de derechos, por lo cual en distintos lugares de Latinoamérica, se presencia varias reformas laborales, puestas en vigencia con el fin de avalar el derecho al trabajo y dar al trabajador estabilidad laboral, de la misma manera en PERÚ el estado se encuentra preocupado por consignar la igualdad de género efectivamente, lo cual tiende a ser un tema de distintos debates en base a que, por medio de herramientas del derecho internacional, y en las normativas propias de cada país, se integran medidas para frenar o combatir toda manifestación de actos discriminatorios por motivo de género. Entonces, lo que se busca es promover la igualdad de género y de edad, dando mismas oportunidades tanto a mujeres y varones, sea cual sea su edad, y se encuentre en la capacidad de desarrollarse laboralmente, gozando de mismos salarios, oportunidades, sin presencia de discriminación de ningún tipo (Pachano, 2022).

A nivel nacional, en muchos contextos laborales se presentan diversos modos discriminatorios, en primer lugar el género es el que viene a causar gran



afectación, pero, no solo se trata de un tema en incremento, mas por el contrario es un problema que genera vulneración de derechos, el cual ha sido analizada desde hace mucho tiempo atrás, para lo cual se han puesto en vigencia derechos que promueve la igualdad de género y la no discriminación, pero, claro está que todos los esfuerzos no han sido los suficientes, es por ello la presencia de aun actos que vulnera el derecho de las mujeres, ya que son ellas, las principales afectadas en el ámbito laboral, no solo por la falta de trabajo, también no se les da un puesto laboral adecuado, no se les permite la toma de decisiones, tienen un sueldo menor, y más aún cuando resultan encontrarse en estado de gestación, se da mayor presencia notable discriminatoria, pero, el problema se acrecienta más cuando se le suma el aspecto de la edad, cuando son muy jóvenes no encuentran trabajo o cuando lo encuentran suelen padecer de acoso, y cuando son muy mayores no las contratan poniendo limitantes o excusas (Pilotto, 2021).

A nivel local el Ministerio de trabajo por medio de sus entidades descentralizadas han ido desarrollando políticas para defender derechos laborales, ello con el fin de frenar el mobbing laboral en sus diversos indicadores, pero, claro está que los esfuerzos también deben de centrarse en la igualdad de género y no discriminación por la edad (Machaca, 2023).

En 2024, en Juliaca, persisten diversas formas de desigualdad en el ámbito profesional que afectan directamente la implementación total del derecho al trabajo. Aunque la normativa peruana asegura igualdad de oportunidades y prohíbe el trato diferenciado injustificado, los prejuicios y estereotipos continúan existiendo en la práctica e impactan las decisiones que tienen que ver con el salario, la asignación de roles y la contratación. Algunas de las formas más



obvias de exclusión son las que se basan en el sexo y la edad; estas inciden particularmente sobre determinados grupos de mujeres.

Por un lado, la discriminación por género sigue limitando el acceso laboral, siendo las más afectadas las de género femenino, puesto que muchas mujeres no pueden conseguir trabajos formales, tampoco se les otorga puestos de mayor responsabilidad o a condiciones laborales equitativas. En diversos procesos de selección y en entornos laborales se mantiene la idea de que las mujeres son menos aptas para ciertas tareas, lo que reduce sus oportunidades y vulnera su derecho a un empleo digno.

A ello se suma la discriminación hacia mujeres adultas mayores de 65 años, quienes frecuentemente son descartadas por considerarse que ya no cuentan con la misma capacidad productiva o que representan un mayor "costo" para las empresas. Estos prejuicios no solo restringen su posibilidad de obtener ingresos propios, sino que también profundizan su exclusión social y económica, pese a que muchas de ellas poseen experiencia y competencias valiosas.

De manera similar, se observa que un número significativo de jóvenes mujeres entre 18 y 28 años enfrenta barreras para acceder al empleo. En numerosos casos se les rechaza por supuestos relacionados con su "falta de experiencia", o se les cuestiona por su estado civil o por la posibilidad de futuras responsabilidades familiares. Estas prácticas perpetúan desigualdades y dificultan que las jóvenes ingresen y se mantengan en el mercado laboral en condiciones justas.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024?

- ¿Las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la violencia laboral en Juliaca, 2024?

- ¿Las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la explotación laboral en Juliaca, 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

La investigación tiene un desarrollo conformado por teorías que ayudan a comprender el problema en desarrollo, así como demás información que nutre el estudio, todo ello con el objetivo que se tenga un amplio conocimiento del desarrollo, basándose en que el lector entienda el tema tratado, de la misma forma se han plasmado estudios, cuya importancia de ello es el de identificar las contribuciones con mayor relevancia, de tal manera se entienda la base del estudio, también es importante el desarrollo en general, puesto que llenara vacíos de conocimientos y servirá para implementar medidas que ayude a primar el derecho a la igualdad, sin poner excusas el género o la edad que se tiene.

1.3.2. Justificación metodológica

Para el hallazgo de objetivos fue necesario primar y seguir una estructura conformada por métodos, los cuales guíen o lleven por el camino adecuado para



dar respuesta directa al fin de estudio, entonces la contribución tiene importancia en la utilidad que se le da a cada uno de ellos, bajo la cita correspondiente que permita al investigador tomarla para su investigación.

1.3.3. Justificación práctica

En cuanto a la justificación práctica el estudio va a contribuir con la sociedad vulnerada integrada por adultos mayores, pues son ellos de quien se debe de proteger sus derechos, entonces con el estudio se quiere hacer conocer la necesidad existente de que los especialistas en medicina mejoren su calidad de trato hacia sus pacientes, dándoles buena atención y respondiendo a sus inquietudes, de tal manera no se vulneren sus derechos.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar si las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar si las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024.
- Determinar si las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la violencia laboral en Juliaca, 2024.
- Conocer si las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la explotación laboral en Juliaca, 2024.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024.

Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la violencia laboral en Juliaca, 2024.

Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la explotación laboral en Juliaca, 2024.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Discriminaciones laborales por el género y edad	-Dificultades para ascender -Dificultades para acceder a empleos -Diferencias salariales	-Oportunidad -Edad -Trabajo -Discriminación -Igualdad -Obstáculo -Apoyo -Empleados -Prevenir -Ambiente	-Escala de Likert
Vulneración del derecho al trabajo	-Falta de seguridad laboral -Violencia laboral -Explotación laboral	-Derechos -Discriminación -Normas -Seguro -Saludable -Maltratos -Privacidad -Razonable -Desarrollo -Satisfecho	-Escala de Likert

Nota: Propio



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Internacionales

Aparicio (2024), en su investigación “discriminaciones por el género en el trabajo y el impacto en la falta de igualdad en el sueldo”. El objetivo fue identificar el impacto de las discriminaciones por el género en el trabajo en la falta de igualdad en el sueldo. Metodológicamente fue cuantitativo, causal, no experimental. La conclusión fue que las discriminaciones por el género en el trabajo tienen un impacto significativo en la falta de igualdad en el sueldo.

Ortiz (2020), en la investigación “las discriminaciones laborales por género en el campo laboral de Ambato”. El objetivo fue identificar el nivel discriminatorio laboral por el género. Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo, no experimental, básico. La conclusión fue que se tiene un nivel alto discriminatorio laboral por el género, ya que muchos de las entidades realizan convocatorias, y en ellas discriminan a las personas, además en muchas ocasiones prefieren contratar a varones, no dejando a la mujer poder desenvolverse en el campo laboral.

Ocaña (2022), en la investigación “falta de igualdad de género en ámbitos laborales de América Latina”. El objetivo fue identificar si se presenta falta de



igualdad de género en ámbitos laborales de América Latina. Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo, básico. Concluyendo que, si se presenta falta de igualdad de género en ámbitos laborales de América Latina, esto es en un grado alto, puesto que conforme a estudios la mujer es la que se encuentra mayormente desempleada, lo cual conlleva a dedicarse solo a labores domésticos, muchas empresas no buscan personal femenino o consideran que los varones son quienes deben de ocupar el campo laboral.

Pachano et al. (2023), en su artículo "las discriminaciones laborales por género en Ecuador". El objetivo fue identificar el grado de afectación que presentan las discriminaciones laborales por género en Ecuador. Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo, no experimental. Llegando a concluir que efectivamente las discriminaciones laborales por género en Ecuador tienen un alto grado de afectación, por no darles la oportunidad a las mujeres de desenvolverse laboralmente.

Paredes (2021), en su estudio "Las discriminaciones laborales juveniles en Ecuador y la transgresión del derecho esencial al trabajo". El objetivo fue identificar el vinculo de las discriminaciones laborales juveniles en Ecuador y la transgresión del derecho esencial al trabajo. Metodológicamente fue cuantitativo relacional, no experimental. Concluyendo que las discriminaciones laborales juveniles en Ecuador y la transgresión del derecho esencial al trabajo tienen relaciones positivas y significantes.

2.1.2. Nacionales

Quispe (2023), en el estudio "Las segregaciones ocupacionales horizontales por motivo de género en el campo laboral de Perú", el objetivo fue identificar si efectivamente las segregaciones ocupacionales horizontales se dan



por motivo de género en el campo laboral de Perú. Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo, no experimental. Se concluye que las segregaciones ocupacionales horizontales si se generan por motivo de género en el campo laboral de Perú, lo cual conlleva a una alarmante problemática, pues se sabe que los derechos deben de primarse, por ende, no debe de generar desigualdad, sin embargo, se evidencio que sucede lo contrario.

Araujo (2024), investigación denominada “estudio del grado de efectividad de las normas de discriminaciones laborales por orientaciones sexuales y de género, y su incidencia en el derecho laboral de los trabajadores de Perú”. El objetivo fue identificar el grado de efectividad de las normas de discriminaciones laborales por orientaciones sexuales y de género, y su incidencia en el derecho laboral de los trabajadores de Perú. Metodológicamente fue cuantitativo, causal no experimental. Concluyendo que el grado de efectividad de las normas de discriminaciones laborales por orientaciones sexuales y de género son deficientes, pues no se respetan ni cumplen, ya que prima intereses personales o criterios propios, por lo que su incidencia es significativa en la transgresión del derecho laboral de los trabajadores de Perú.

Pacha (2024), desarrollo de la investigación denominada “vulneración de la equidad de género y actos de discriminación en la municipalidad Alto de la Alianza, 2024”. El objetivo fue conocer el vínculo de la vulneración de la equidad de género y actos de discriminación. Metodológicamente fue cuantitativo, relacional, básico. Concluyendo que la vulneración de la equidad de género y actos de discriminación tienen relaciones positivas y significantes.

Tapia (2023), en la investigación “Las discriminaciones laborales en las entidades y la transgresión al derecho a la equidad en la pandemia en Lima, 2021”.



La finalidad fue identificar el vínculo de las discriminaciones laborales en las entidades y la transgresión al derecho a la equidad. Metodológicamente fue cuantitativo, correlacional, básico. La conclusión fue que las discriminaciones laborales en las entidades y la transgresión al derecho a la equidad tienen vínculos significantes.

Ojeda (2024), cuyo estudio fue "Derecho a laborar y derecho de no discriminar por orientaciones sexuales en la normativa jurídica peruana, 2023", la finalidad fue identificar el vínculo del derecho a laborar y derecho de no discriminar por orientaciones sexuales en la normativa jurídica peruana. Metodológicamente fue empleado el método cuantitativo, relacional, transversal. Concluyendo que el derecho a laborar y derecho de no discriminar por orientaciones sexuales en la normativa jurídica peruana poseen relación positiva y significativa.

2.1.3. Locales

Larico (2020), estudio desarrollado con el tema "Remuneraciones diferenciadas de género que causan actos discriminatorios laborales en los trabajadores del municipio de la provincia de Puno". La finalidad fue identificar el impacto de las remuneraciones diferenciadas de género que causan actos discriminatorios laborales en los trabajadores. Metodológicamente fue cuantitativo, causal, no experimental. Concluyendo que las remuneraciones diferenciadas de género causan significativamente actos discriminatorios laborales en los trabajadores, conllevan a diferencias y competencia entre ellos.

Fernández (2024), estudio denominado "Diferencia laboral de género en el campo laboral del distrito de Juliaca, periodo: 2022". La finalidad fue identificar el grado de afectación de la diferencia laboral de género en el campo laboral.



Metodológicamente fue cuantitativo, descriptivo, no experimental. Llegando a concluir que la diferencia laboral de género afecta de modo significativo al campo laboral, pues genera falta de oportunidad y prestigio para las personas que quieren postular o quiere tener un ascenso, entonces no se toma en cuenta las normativas que lo amparan.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Discriminaciones laborales por el género y edad

La discriminación laboral por género y edad se manifiesta cuando una persona recibe un trato desigual en su entorno de trabajo debido a su sexo o a la etapa de vida en la que se encuentra. Este fenómeno limita el acceso a oportunidades equitativas y obstaculiza el desarrollo profesional, afectando tanto la motivación como el rendimiento. Las prácticas discriminatorias pueden ir desde la exclusión en procesos de selección hasta la asignación de funciones con menor relevancia o remuneración. Este tipo de desigualdad vulnera principios de justicia e igualdad reconocidos en normativas nacionales e internacionales. Además, perpetúa estereotipos que refuerzan roles tradicionales y marginan a ciertos grupos (Bates, 2024).

Cuando el género o la edad se convierten en factores determinantes para tomar decisiones en el ámbito laboral, se incurre en una práctica discriminatoria que afecta la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Este tipo de exclusión suele materializarse en el rechazo a contratar, promover o capacitar a ciertos trabajadores, basándose en prejuicios y no en sus competencias reales. La discriminación de género limita el papel de las mujeres o personas no binarias, mientras que la discriminación por edad puede excluir a jóvenes sin



experiencia o a adultos mayores con amplia trayectoria. Ambas afectan la diversidad y reducen la competitividad de las organizaciones (Machuca, 2023).

La discriminación laboral basada en el género y la edad constituye una barrera estructural que impide el pleno ejercicio de los derechos laborales y limita el acceso a condiciones de trabajo dignas. Este problema afecta a diversos grupos: mujeres que enfrentan techos de cristal, hombres en sectores feminizados o personas mayores que son desplazadas por prejuicios sobre su productividad. Tales prácticas no solo perjudican a nivel individual, sino que también empobrecen el capital humano de las empresas al desaprovechar talento. A nivel social, perpetúan desigualdades históricas y generan un círculo de exclusión que se replica en distintas áreas. Las políticas públicas y empresariales deben orientarse a eliminar sesgos y garantizar igualdad de oportunidades en todas las etapas del empleo (Nuvaez, 2019).

2.2.1.1. Discriminación laboral a personas del género femenino

La discriminación laboral hacia mujeres se entiende como cualquier práctica, conducta o decisión dentro del ámbito del trabajo que coloque a las personas del género femenino en una situación de desventaja respecto a los varones sin una justificación objetiva ni razonable. Esta discriminación puede manifestarse desde el proceso de contratación hasta la asignación de funciones, evaluaciones de desempeño, oportunidades de ascenso, salarios y estabilidad laboral. Suele sustentarse en estereotipos tradicionales sobre el rol de la mujer, como la creencia de que poseen menor capacidad física, menor disponibilidad por responsabilidades familiares o menor liderazgo en puestos de autoridad. Estas ideas preconcebidas generan barreras estructurales que limitan su acceso a empleos dignos, reducen sus posibilidades de crecimiento profesional y

contribuyen a la persistencia de brechas económicas y sociales. En esencia, la discriminación laboral hacia mujeres vulnera principios fundamentales de igualdad, equidad y no discriminación reconocidos en normas nacionales e internacionales (Quispe, 2023).

2.2.1.2. Discriminación laboral a Mujeres adultas mayores de 65 años

La discriminación laboral hacia mujeres adultas mayores de 65 años se comprende como el conjunto de prácticas, actitudes y decisiones que limitan su acceso, permanencia o desarrollo dentro del ámbito laboral debido a prejuicios relacionados tanto con su edad como con su condición de género. Este tipo de discriminación se sustenta en estereotipos sociales que consideran a las mujeres mayores como menos productivas, con menor capacidad física o con escasa adaptación a nuevas tecnologías, ignorando su experiencia acumulada y el valor de sus conocimientos. En muchos casos, estas percepciones llevan a que no se les contrate, se les retire anticipadamente del mercado laboral o se les excluya de oportunidades de capacitación y ascenso. Tales acciones vulneran el principio de igualdad, restringen su derecho al trabajo y reducen su autonomía económica en una etapa vital donde el empleo puede ser esencial para garantizar una vida digna (Duran, 2021).

2.2.1.3. Discriminación laboral a señoritas entre 18 y 28 años

La discriminación laboral hacia mujeres jóvenes de entre 18 y 28 años se refiere a un conjunto de prácticas y prejuicios que restringen su acceso, permanencia o crecimiento dentro del mercado laboral debido a su edad y condición de género. Este tipo de discriminación se manifiesta en la preferencia de empleadores por candidatos considerados "más experimentados", en la desvalorización de las habilidades de las mujeres jóvenes o en la presunción de



que no cuentan con la madurez o estabilidad necesarias para asumir ciertas responsabilidades laborales. A ello se suman estereotipos sobre decisiones personales como la posibilidad de embarazo o formación de una familia, los cuales pueden ser usados como argumentos para negarles oportunidades de empleo o limitar su trayectoria profesional. Así, la discriminación hacia este grupo no solo vulnera principios de igualdad, sino que también dificulta su incorporación plena a un mercado laboral competitivo y en constante transformación (Cruz, 2024).

2.2.2. Dificultades para ascender

Las dificultades para ascender en el ámbito laboral surgen cuando existen barreras visibles o invisibles que impiden a los trabajadores acceder a puestos de mayor responsabilidad o mejor remunerados. Estas barreras pueden deberse a favoritismos, discriminación, falta de oportunidades de capacitación o políticas internas poco transparentes. En muchos casos, el mérito y la experiencia no son los criterios principales para la promoción, lo que genera frustración y desmotivación. La ausencia de un sistema de evaluación justo impide que el talento sea reconocido y recompensado adecuadamente. Esta situación afecta la productividad y la retención de personal calificado. Para superarla, es necesario implementar procesos claros, objetivos y participativos que garanticen igualdad de oportunidades (Lopez & Alarcon, 2019).

Las limitaciones para ascender en una organización suelen responder a estructuras jerárquicas rígidas, sesgos en la selección interna o falta de políticas de desarrollo profesional. Cuando el acceso a cargos superiores no depende del rendimiento o la preparación, sino de influencias o preferencias personales, se vulnera el principio de igualdad de oportunidades. Esta realidad provoca que



muchos trabajadores talentosos permanezcan estancados, sin posibilidad de desarrollar plenamente su potencial. Además, fomenta un clima laboral tenso, donde la motivación disminuye y la rotación de personal aumenta. La promoción interna debe basarse en criterios medibles y transparentes, respaldados por evaluaciones periódicas y capacitaciones constantes (Alca & García, 2020).

2.2.3. Dificultades para acceder a empleos

Las dificultades para acceder a empleos se manifiestan cuando las personas encuentran barreras para ingresar al mercado laboral, ya sea por requisitos excesivos, procesos de selección excluyentes o falta de oportunidades en su localidad. Factores como la edad, el género, la experiencia previa o el nivel educativo suelen ser determinantes que limitan la contratación. La competencia por un número reducido de vacantes incrementa estas barreras, especialmente en contextos de crisis económica. También influye la ausencia de redes de contacto o referencias, lo que deja a ciertos grupos en desventaja. La escasez de programas de inserción laboral y capacitación dificulta que quienes buscan trabajo puedan cumplir con los estándares exigidos (Asenjo, et.al, 2021).

El acceso limitado a empleos es una problemática que afecta a diversos sectores de la población, particularmente a jóvenes sin experiencia y adultos mayores. Muchas empresas priorizan perfiles con trayectorias laborales extensas, dejando de lado el potencial y las habilidades transferibles de otros candidatos. Asimismo, la falta de preparación técnica o digital puede convertirse en un obstáculo importante, sobre todo en un entorno donde la tecnología es fundamental. En áreas rurales o con escasa actividad económica, la oferta de trabajo es reducida, lo que obliga a las personas a migrar o aceptar empleos precarios. Los sesgos en los procesos de selección también juegan un papel

importante, al favorecer a ciertos perfiles en detrimento de otros igualmente calificados (Paitan, et.al, 2024).

Las dificultades para obtener un empleo responden a una combinación de factores económicos, sociales y estructurales que condicionan las posibilidades de contratación. En muchos casos, las empresas imponen requisitos que excluyen a un alto porcentaje de aspirantes, como experiencia previa mínima o dominio de herramientas específicas y políticas. Esto genera un círculo vicioso: no se consigue trabajo por falta de experiencia, pero tampoco se obtiene experiencia sin un empleo. Además, la discriminación por edad, género, condición física o situación socioeconómica profundiza la desigualdad laboral. La carencia de políticas públicas que promuevan la inserción y la formación continua agrava este panorama (Mieses, 2024).

2.2.4. Diferencias salariales

Las diferencias salariales se refieren a la disparidad en las remuneraciones que reciben trabajadores que realizan funciones similares, pero que perciben ingresos distintos debido a factores como género, edad, antigüedad o ubicación geográfica. Esta desigualdad puede estar influenciada por prácticas discriminatorias, convenios colectivos desiguales o negociaciones individuales. Aunque en teoría el salario debería basarse en la experiencia, la responsabilidad y el rendimiento, en la práctica muchas veces persisten brechas injustificadas. Estas diferencias no solo afectan la economía personal, sino que también impactan en la motivación y productividad del trabajador. La falta de transparencia en las políticas de pago contribuye a que estas brechas se mantengan ocultas (Larico J. , 2020).



La brecha salarial es una problemática persistente que refleja desigualdades estructurales en el mercado de trabajo. En muchos casos, las mujeres y personas jóvenes perciben menores ingresos que sus pares masculinos o de mayor edad, aun desempeñando el mismo cargo y con igual preparación. Esto suele estar vinculado a prejuicios sociales y a la segregación ocupacional, donde ciertos sectores o puestos de menor remuneración son ocupados mayoritariamente por grupos específicos. Además, la ausencia de políticas salariales claras y la falta de transparencia en los procesos de contratación favorecen que la diferencia se perpetúe. Las consecuencias incluyen menor poder adquisitivo, limitaciones para el desarrollo profesional y una mayor vulnerabilidad económica (Huilca, 2022).

Las diferencias salariales surgen cuando a trabajadores con capacidades y responsabilidades equivalentes se les asignan remuneraciones distintas sin una justificación objetiva. Este fenómeno puede estar motivado por discriminación, prácticas empresariales poco reguladas o por negociaciones individuales desiguales. Las brechas pueden ampliarse debido a la informalidad laboral, que impide un control efectivo sobre el cumplimiento de los derechos salariales. A nivel social, estas desigualdades afectan la cohesión y generan conflictos laborales. También influyen en la calidad de vida, pues un menor ingreso limita el acceso a bienes, servicios y oportunidades de desarrollo (Alva, 2021).

2.2.5. vulneración del derecho al trabajo

La vulneración del derecho al trabajo ocurre cuando se restringe, niega o limita la posibilidad de acceder, mantenerse o desarrollarse en un empleo de manera injustificada. Este derecho, reconocido por normas nacionales e

internacionales, garantiza que toda persona pueda desempeñar una actividad digna y productiva. Sin embargo, en la práctica, factores como despidos arbitrarios, discriminación o precarización laboral atentan contra su cumplimiento. La afectación no solo impacta la estabilidad económica, sino también la dignidad y bienestar del trabajador. Además, debilita el tejido social al generar exclusión y desigualdad. Garantizar este derecho implica la vigilancia estatal y la adopción de políticas que promuevan empleos formales y estables. De esta manera, se fortalece la justicia social y el desarrollo económico sostenible (Sucari, 2022).

La transgresión del derecho al trabajo se manifiesta cuando se impide que una persona ejerza su actividad laboral en condiciones justas, seguras y estables. Este derecho incluye la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección frente al despido arbitrario. Su vulneración puede presentarse en forma de contratos abusivos, ausencia de beneficios sociales o falta de protección frente a riesgos laborales. El impacto trasciende lo económico, ya que el trabajo es un medio esencial para el desarrollo personal y familiar. Asimismo, afecta el sentido de pertenencia y la integración en la comunidad. Combatir esta vulneración requiere una legislación eficaz, supervisión constante y sanciones frente a prácticas ilícitas (Bernilla & Espinoza, 2023).

El incumplimiento del derecho al trabajo implica la privación o restricción de acceder y mantener un empleo digno, afectando directamente la estabilidad y seguridad laboral. Esto puede derivar de políticas inadecuadas, prácticas empresariales injustas o crisis económicas que no son atendidas con medidas protectoras. Su impacto genera desempleo, informalidad y desigualdad social, lo que disminuye la calidad de vida y limita las oportunidades de progreso. El



derecho al trabajo está estrechamente ligado a otros derechos fundamentales, como la educación y la salud, pues el empleo es fuente de sustento. Prevenir su vulneración requiere una combinación de regulación legal, fiscalización efectiva y concienciación social (Fanola & Morales, 2024).

2.2.6. Falta de seguridad laboral

La falta de seguridad laboral se refiere a la ausencia de condiciones adecuadas que garanticen la integridad física, mental y social de los trabajadores dentro de su entorno laboral. Esta carencia puede manifestarse en deficiencias en infraestructura, equipos de protección insuficientes o la inexistencia de protocolos de prevención de accidentes. Las consecuencias incluyen riesgos constantes de lesiones, enfermedades ocupacionales y pérdida de productividad. Además, la inseguridad en el trabajo genera ansiedad e inestabilidad emocional, afectando la motivación y el desempeño. Las normativas laborales buscan evitar esta situación, pero su incumplimiento sigue siendo frecuente. Proporcionar seguridad no solo es una obligación legal, sino también un compromiso ético con la vida y bienestar de los empleados (Chuquimango & Valderrama, 2023).

La inseguridad laboral se presenta cuando el trabajador no cuenta con garantías suficientes para desempeñar su labor sin riesgos para su salud y estabilidad. Este problema puede deberse a una gestión deficiente, incumplimiento de las leyes de seguridad o precarización de las condiciones de trabajo. La falta de medidas preventivas incrementa la probabilidad de accidentes y enfermedades, lo que a su vez genera costos humanos y económicos elevados. Además, esta situación afecta la moral y la confianza del personal, reduciendo su compromiso con la organización. La seguridad laboral



no solo implica equipos y protocolos, sino también capacitación constante y cultura de prevención. Proteger la vida y salud del trabajador es esencial para el desarrollo sostenible de cualquier actividad económica. Sin seguridad, el progreso laboral se vuelve frágil e inestable (Chuquimango & Valderrama, 2023).

2.2.7. Violencia laboral

La violencia laboral se entiende como cualquier acto, conducta o práctica que cause daño físico, psicológico o emocional a un trabajador dentro del entorno de trabajo. Puede presentarse en forma de acoso, hostigamiento, amenazas o agresiones directas. Este problema no solo vulnera la dignidad de la persona, sino que también deteriora el clima laboral y la productividad. La falta de mecanismos eficaces de denuncia y sanción favorece su persistencia. Las víctimas suelen experimentar estrés, ansiedad y pérdida de motivación, lo que impacta negativamente su desempeño. Las organizaciones tienen la obligación legal y ética de prevenir y erradicar estas conductas. Un ambiente laboral seguro y respetuoso es esencial para el desarrollo humano y profesional (Silva, 2023).

Se considera violencia laboral a toda acción u omisión que atente contra la integridad física, emocional o profesional de un trabajador, ejercida por superiores, compañeros o incluso terceros vinculados al ámbito laboral. Esta puede ser verbal, física o psicológica, y su impacto trasciende el momento del hecho, afectando la salud mental y las relaciones interpersonales. La tolerancia o invisibilización de estas conductas perpetúa un entorno hostil y poco saludable. Las secuelas incluyen ausentismo, rotación frecuente de personal y disminución de la calidad en el servicio o producción. Prevenirla implica establecer políticas claras, capacitar al personal y promover una cultura de respeto. La violencia

laboral es incompatible con el principio de dignidad en el trabajo. Erradicarla es una tarea que exige compromiso colectivo (Capcha, 2023).

La violencia en el ámbito laboral abarca comportamientos intimidatorios, discriminatorios o abusivos que generan un daño físico o psicológico a quienes los padecen. Este fenómeno puede surgir de manera abierta, mediante agresiones directas, o de forma sutil, como el aislamiento y el menosprecio constante. Su presencia socava la confianza entre trabajadores y debilita la cohesión organizacional. El impacto emocional de la violencia suele derivar en problemas de salud, pérdida de autoestima y bajo rendimiento. La prevención requiere vigilancia, protocolos de actuación y canales de denuncia seguros. Reconocerla como una violación de derechos humanos es fundamental para su erradicación. Un entorno laboral libre de violencia potencia la creatividad, el compromiso y el bienestar general (Auccapure, 2022).

2.2.8. Explotación laboral

La explotación laboral se refiere a la utilización de la fuerza de trabajo de una persona en condiciones injustas, abusivas o contrarias a la ley, obteniendo un beneficio desproporcionado para el empleador. Este fenómeno suele manifestarse mediante salarios muy por debajo de lo justo, jornadas excesivas o la negación de derechos básicos. Además de afectar la economía personal del trabajador, deteriora su salud física y mental. En muchos casos, la explotación se sustenta en la necesidad económica y la falta de opciones de empleo, lo que limita la capacidad de reclamar. Este tipo de abuso perpetúa desigualdades y vulnera la dignidad humana. Combatirlo requiere fortalecer la fiscalización laboral y la conciencia social. Garantizar un empleo digno es clave para el desarrollo sostenible (Vega M. , 2020).



Se entiende por explotación laboral el aprovechamiento indebido del trabajo de una persona, imponiéndole condiciones precarias que atentan contra sus derechos fundamentales. Suele implicar pagos insuficientes, ausencia de beneficios sociales y sobrecarga de tareas sin compensación adecuada. Las víctimas, muchas veces, se ven obligadas a aceptar estas condiciones por falta de alternativas. Esta práctica no solo incumple la legislación laboral, sino que también erosiona la equidad y la justicia social. La explotación es más frecuente en contextos de informalidad o en sectores con poca supervisión estatal. Su erradicación requiere acciones conjuntas entre gobierno, sindicatos y sociedad civil. El trabajo debe ser un medio de desarrollo personal, no de opresión (Vega M. , 2020).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2.3.1. Derecho

Es el conjunto de normas y principios que regulan la conducta humana dentro de una sociedad, garantizando justicia y equidad en las relaciones entre personas e instituciones (Castillo,et.al, 2021).

2.3.2. Discriminación

Es el trato desigual o desfavorable hacia una persona o grupo, basado en prejuicios o características personales, vulnerando su dignidad y derechos (Tapia, et.al, 2023).

2.3.3. Explotación

Consiste en obtener beneficios desproporcionados del trabajo ajeno, aprovechándose de su necesidad o vulnerabilidad (Chavez, 2024).



2.3.4. Género

Hace referencia a las construcciones sociales y culturales que determinan roles, comportamientos y oportunidades según el sexo de las personas (Fernandez,et.al, 2023).

2.3.5. Laboral

Se relaciona con todo lo concerniente al empleo, las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones que surgen en ese ámbito (Chacon, 2024).

2.3.6. Salario

Es la remuneración económica que un trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, fijada por acuerdo o ley (Lozada, et.al, 2023).

2.3.7. Seguridad

Implica el conjunto de medidas y condiciones destinadas a proteger la integridad física, emocional y patrimonial de las personas (Rojas, 2024).

2.3.8. Trabajo

Es la actividad humana, física o intelectual, destinada a producir bienes o servicios para satisfacer necesidades (Vega A. , 2023).

2.3.9. Violencia

Es el uso de la fuerza o el poder para causar daño físico, psicológico o social a una persona o grupo (Auccapure, 2022).

2.3.10. vulneración

Es la acción de transgredir o quebrantar un derecho, norma o principio, afectando la integridad de quien lo posee (Sucari, 2022).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque fue cuantitativo.

Fernández y Baptista (2014), son aquellas indagaciones que presenta una base de datos, puesto que la recopilación de información es amplia y no puede ser expresado por sí solo, se requiere de un procesamiento estadístico el cual permita agruparlos y dar a conocer por medio de una interpretación numérica el dato obtenido, además da paso a llevar a cabo el contraste de hipótesis.

Fue de diseño no experimental

Carrasco (2018), menciona que son aquellas indagaciones en la que no se realiza ningún tipo de manipulación, mas por el contrario es requerido que se trabajen en su contexto natural, sin que vaya a sufrir variación de ningún modo.

Se tuvo como métodos:

- El método deductivo, empleado cuando se requiere dar a conocer una idea centrada en el contraste de hipótesis, partiendo de las diversas respuestas dadas durante el trabajo de campo (Romero, 2005).

Se empleó el tipo básico

Carrasco (2018), indica que se emplea cuando el fin es incrementar conocimientos a la base teórica existente, por ende, la búsqueda se centra en

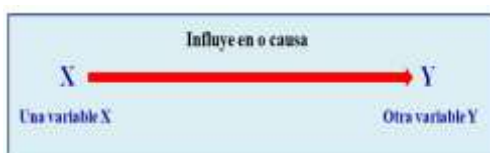
ello, en el aumento de definiciones que contribuya en llenar vacíos acerca del tema con una información actualizada.

El estudio fue de nivel Descriptivo –causal

Ñaupas y Mejía (2014), indican que la descripción es desarrollada a fin de dar a conocer rasgos relevantes e importantes del tema, bajo criterios propios o personales, conforme a las finalidades planteadas.

Fernández y Baptista (2014), hacen mención que lo causal se centra en identificar los efectos producentes, es decir las variaciones que conlleva una variable en la otra. Tal y como se ilustra a continuación:

Figura 1
Causal



Nota: obtenido de Google

Variable ind. Discriminaciones laborales por el género y edad

Variable dep. vulneración del derecho al trabajo

3.2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

El estudio tuvo como campo de acción a la ciudad de Juliaca, tomando como criterio que es el lugar donde se ha podido evidenciar casos de discriminación a mujeres y por la edad que tienen.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 390 mujeres, si bien es cierto la cantidad es extensa, por ello no se toma de fuente alguna, es a criterio propio, designadas de la siguiente manera:

Tabla 2*Población*

Personas del género femenino	Cantidad
Mujeres adultas mayores de 65 años	130
Jóvenes entre 18 y 28 años	260
Total	390

Nota: Criterio propio

Tabla 3*Criterios de exclusión y de inclusión*

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Personas del género femenino	Personas del género masculino
Mujeres adultas de 65 años	Varones adultos de 65 años
Señoritas entre 18 y 28 años	Jóvenes entre 18 y 28 años

Nota: Propio

La población es conceptualizada como el lugar central donde se llega a desarrollar o presentar en la investigación, además es fundamental tener un espacio definido para recopilar la data requerida, su cualidad es la de ser real (Hernandez, 2019).

3.3.2. Muestra

Palomino et al. (2017), hacen hincapié que es la denominación dada a la representación porcentual o parte significativa de la población, este puede constituirse por un porcentaje o el total. Para el estudio fue necesario recurrir al empleo de una formula probabilística, en la que por medio de ella se permite obtener un valor menor que represente al universo en general, del modo que se desarrolla:



$$\frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N=390

Z=1.96 (95% de confianza)

e=0.05 (5% de error)

p=0.5

q=0.5

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{390(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (390 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

n=194

Después del desarrollo llevado a cabo se tiene como una representación muestral de 194.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

3.4.1. Técnicas

Tuvo como aplicación la encuesta

Baena (2017), es empleado cuando se requiere obtener gran cantidad de información que conlleven a procesar datos, este se construye en base a las variables estudiadas, por medio de ello se permite obtener lo requerido.

3.4.2. Instrumentos

En relación a ello, fue necesario emplear el cuestionario, de tal manera este permite recopilar información necesaria, se conforma por preguntas, y esta a su vez tiene la escala de Likert.

3.4.3. Fuentes

Se usaron dos:

La fuente primaria, que da paso a conseguir la información requerida que ayude a determinar y entender mejor el problema, es decir, referido a libros, archivos, páginas de internet, y todos aquellos que sean de fácil acceso (Bernal, 2010).

La fuente secundaria, las cuales son mas tediosos como es el caso de la población de estudio, puesto que ellos no tienen el suficiente tiempo o el acceso a ellos no es tan fácil, entonces se encuentran en este grupo.

3.5. RECOGIDA DE DATOS

3.5.1. Confiabilidad del instrumento

Los procesos de confianza permiten comprender si los instrumentos pueden o no ser aplicados, ya que por medio de ello se establece el grado de confianza obtenido y la viabilidad de su aplicación, ello por medio del resultado obtenido que debe de encuadrarse a coeficientes dados (Valderrama, 2019):

- Coef. superior a 0.9 = excelente
- Coef. superior a 0.8 = bueno
- Coef. superior a 0.7 = aceptable
- Coef. superior a 0.6 = cuestionable
- Coef. superior a 0.5 = pobre
- Coef. superior a 0.5 = inaceptable

Tabla 4

Confianza para la variable discriminaciones laborales por el género y edad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,965	22

Nota: Aplicación de data procesada en Spss

La tabla indica que, en concordancia a 22 elementos, el valor obtenido es de 0,965, lo cual hace mención la excelencia que presenta dicho instrumento.

Tabla 5

Confianza para la variable vulneración del derecho al trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	22

Nota: Aplicación de data procesada en Spss

La tabla indica que, en concordancia a 22 elementos, el valor obtenido es de 0,851, lo cual hace mención lo bueno que presenta dicho instrumento.



3.5.2. Proceso de tratamiento de datos

El proceso de la data fue en primer lugar partiendo de la construcción de instrumentos, para luego dar paso a la confianza y validez de cada uno de ellos. Luego de dichos procedimientos se pasa a dar con su aplicación, donde una vez recogido los datos, pasan a ordenarse en Excel, lo cual permite ser extraído por spss, lugar donde se lleva a cabo el procesamiento y tabulación requerida para verificar lo indicado por los encuestados y corroboración de hipótesis.

3.5.3. Diseño de contrastación de hipótesis

Este apartado refleja dos supuestos que permiten corroborar si el estudio es certero o si por el contrario se estaba en un error, del modo siguiente:

Ha. Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.

Ho. Las discriminaciones laborales por el género y edad no influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS POR VARIABLES

Tabla 6

Discriminaciones laborales por el género y edad

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres adultas mayores de 65 años	80	41%
Señoritas entre 18 y 28 años	76	39%
Otros	38	20%
Total	194	100%

Nota: Desarrollado de la encuesta aplicada

En la tabla se aprecia que un 41%, lo cual es referente a 80, indicaron que se genera mayor discriminación a las mujeres adultas mayores de 65 años, de la misma forma un 39%, lo cual es 76 encuestados hicieron mención que se realizan discriminaciones laborales a señoritas entre 18 y 28 años, y un 20%, lo cual tiene una conformación de 38, indicaron que las discriminaciones laborales se dan a género y edad distinta.

Tabla 7*Dificultades para acceder a empleos*

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres adultas mayores de 65 años	98	51%
Señoritas entre 18 y 28 años	70	36%
Otros	26	13%
Total	194	100%

Nota: Desarrollado de la encuesta aplicada

En la tabla se aprecia que un 51%, lo cual es referente a 98, indicaron que se genera mayor dificultad para acceder a empleos a las mujeres adultas mayores de 65 años, de la misma forma un 36%, lo cual es 70 encuestados hicieron mención que las señoritas entre 18 y 28 años presentan dificultad para acceder a empleos, y un 13%, lo cual tiene una conformación de 26, indicaron que todos presentan dificultad para acceder a empleos no siendo el género y edad un límite.

Tabla 8*Diferencias salariales*

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres adultas mayores de 65 años	75	39%
Señoritas entre 18 y 28 años	80	41%
Otros	39	20%
Total	194	100%

Nota: Desarrollado de la encuesta aplicada

En la tabla se aprecia que un 41%, lo cual es referente a 80, indicaron que las señoritas entre 18 y 28 años presentan mayores diferencias salariales, de la misma forma un 39%, lo cual es 75 encuestados hicieron mención que las mujeres adultas mayores de 65 años presentan mayores diferencias salariales, y un 20%, lo cual tiene una conformación de 39, indicaron que todos presentan diferencias salariales no siendo el género y edad un límite.

Tabla 9*Dificultades para ascender*

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres adultas mayores de 65 años	110	57%
Señoritas entre 18 y 28 años	70	36%
Otros	14	7%
Total	194	100%

Nota: Desarrollado de la encuesta aplicada

En la tabla se aprecia que un 57%, lo cual es referente a 110, indicaron que las mujeres adultas mayores de 65 años presentan mayores dificultades para ascender, de la misma forma un 36%, lo cual es 70 encuestados hicieron mención que las señoritas entre 18 y 28 años presentan mayores dificultades para ascender, y un 7%, lo cual tiene una conformación de 14, indicaron que todos presentan dificultades para ascender no siendo el género y edad un límite.

Tabla 10*Vulneración del derecho al trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres adultas mayores de 65 años	86	44%
Señoritas entre 18 y 28 años	73	38%
Otros	35	18%
Total	194	100%

Nota: Desarrollado de la encuesta aplicada

En la tabla se aprecia que un 44%, lo cual es referente a 86, indicaron que las mujeres adultas mayores de 65 años presentan mayor vulneración del derecho al trabajo, de la misma forma un 38%, lo cual es 73 encuestados hicieron mención que las señoritas entre 18 y 28 años presentan mayor vulneración del derecho al trabajo, y un 18%, lo cual tiene una conformación de 35, indicaron que todos presentan vulneración del derecho al trabajo no siendo el género y edad un límite.

Tabla 11*Falta de seguridad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres adultas mayores de 65 años	105	54%
Señoritas entre 18 y 28 años	80	41%
Otros	9	5%
Total	194	100%

Nota: Desarrollado de la encuesta aplicada

En la tabla se aprecia que un 54%, lo cual es referente a 105, indicaron que las mujeres adultas mayores de 65 años presentan mayor falta de seguridad laboral, de la misma forma un 41%, lo cual es 80 encuestados hicieron mención que las señoritas entre 18 y 28 años presentan mayor falta de seguridad laboral, y un 5%, lo cual tiene una conformación de 9, indicaron que todos padecen de falta de seguridad laboral no siendo el género y edad un límite.

Tabla 12*Violencia laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres adultas mayores de 65 años	76	39%
Señoritas entre 18 y 28 años	72	37%
Otros	46	24%
Total	194	100%

Nota: Desarrollado de la encuesta aplicada

En la tabla se aprecia que un 39%, lo cual es referente a 76, indicaron que las mujeres adultas mayores de 65 años presentan mayor violencia laboral, de la misma forma un 37%, lo cual es 72 encuestados hicieron mención que las señoritas entre 18 y 28 años presentan mayor violencia laboral, y un 24%, lo cual tiene una conformación de 46, indicaron que todos padecen de violencia laboral no siendo el género y edad un límite.

Tabla 13*Explotación laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres adultas mayores de 65 años	91	47%
Señoritas entre 18 y 28 años	88	45%
Otros	15	8%
Total	194	100%

Nota: Desarrollado de la encuesta aplicada

En la tabla se aprecia que un 47%, lo cual es referente a 91, indicaron que las mujeres adultas mayores de 65 años presentan mayor explotación laboral, de la misma forma un 45%, lo cual es 88 encuestados hicieron mención que las señoritas entre 18 y 28 años presentan mayor explotación laboral, y un 8%, lo cual tiene una conformación de 15, indicaron que todos padecen de explotación laboral no siendo el género y edad un límite.

4.2. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS

Tabla 14

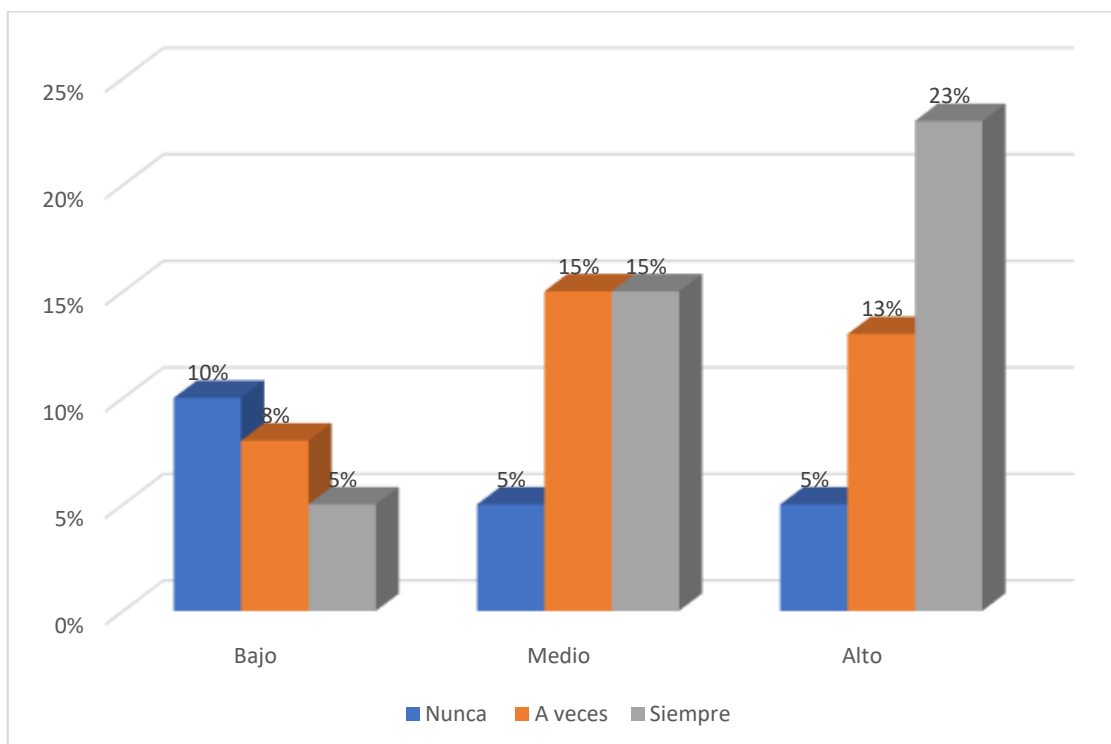
Discriminaciones laborales por el género y edad y vulneración del derecho al trabajo

Discriminaciones laborales por el género y edad	Vulneración del derecho al trabajo						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	20	10%	10	5%	9	5%	39	20%
A veces	15	8%	30	15%	25	13%	70	36%
Siempre	10	5%	30	15%	45	23%	85	44%
Total	45	23%	70	36%	79	41%	194	100%

Nota: Prueba procesada en el estadístico Spss

Figura 2

Barras de discriminaciones laborales por el género y edad y vulneración del derecho al trabajo



Nota: Tabla 14



La tabla cruzada, conforme a los resultados obtenidos de los 194 encuestados, se tuvieron los resultados que se pasan a describir:

Un 10%, de la totalidad del 20%, mencionaron que nunca se generan discriminaciones laborales por el género y edad, relacionándose de tal modo con se presente una vulneración baja del derecho al trabajo.

Un 15%, de la totalidad del 36%, manifestaron que a veces se generan discriminaciones laborales por el género y edad, y esto se relaciona con que se presente una vulneración media del derecho al trabajo.

Un 23%, de la totalidad de 44%, señalaron que siempre se generan discriminaciones laborales por el género y edad, relacionándose con que se dé una vulneración alta del derecho al trabajo.

En tal sentido se procede a señalar que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una vulneración alta del derecho al trabajo, ya que por dichas discriminaciones no se tienden a contratar a personas que tienen alguna discapacidad.

Tabla 15

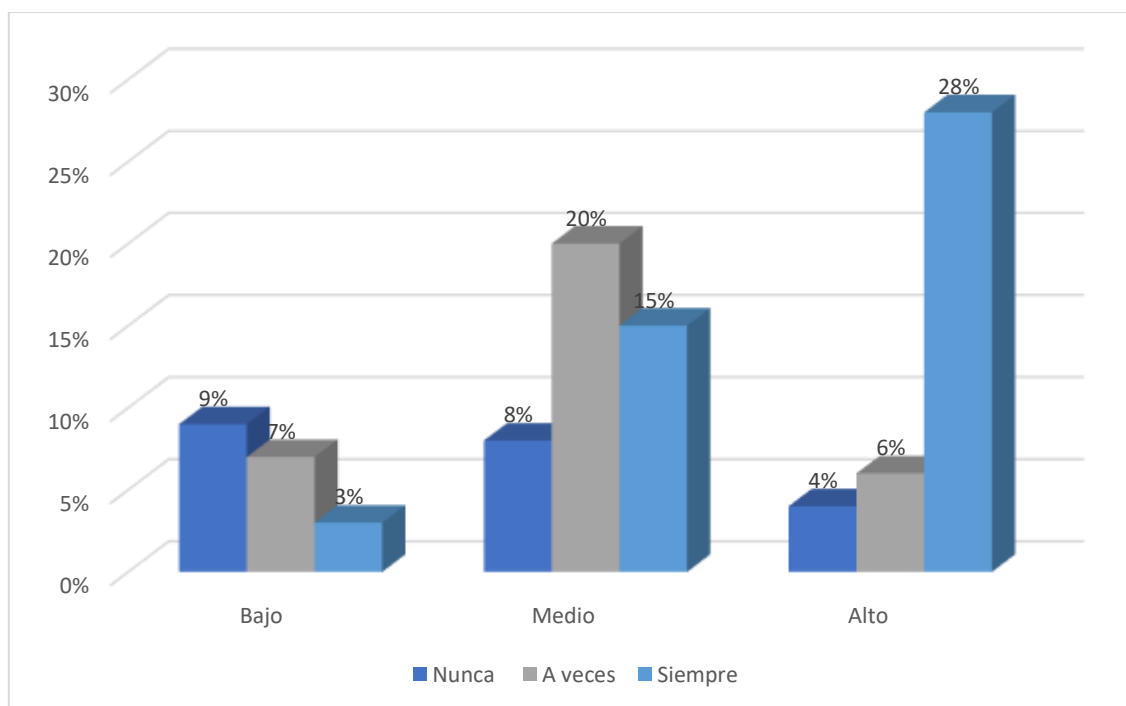
Discriminaciones laborales por el género y edad y falta de seguridad laboral

Discriminaciones laborales por el género y edad	Falta de seguridad laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	17	9%	15	8%	7	4%	39	20%
A veces	14	7%	39	20%	12	6%	65	34%
Siempre	6	3%	29	15%	55	28%	90	46%
Total	37	19%	83	43%	74	38%	194	100%

Nota: Prueba procesada en el estadístico Spss

Figura 3

Barras de discriminaciones laborales por el género y edad y falta de seguridad laboral



Nota: Tabla 15



La tabla cruzada, conforme a los resultados obtenidos de los 194 encuestados, se tuvieron los resultados que se pasan a describir:

Un 9%, de la totalidad del 20%, mencionaron que nunca se generan discriminaciones laborales por el género y edad, relacionándose de tal modo con se presente una baja falta de seguridad laboral.

Un 20%, de la totalidad del 34%, manifestaron que a veces se generan discriminaciones laborales por el género y edad, y esto se relaciona con que se presente una falta media de seguridad laboral.

Un 28%, de la totalidad de 46%, señalaron que siempre se generan discriminaciones laborales por el género y edad, relacionándose con que se dé una falta alta de seguridad laboral.

En tal sentido se procede a señalar que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una alta falta de seguridad laboral, ya que por dicha condición se tiende a causar perjuicio a las personas que requieren un trabajo despidiéndolas en cualquier momento por su condición física.

Tabla 16

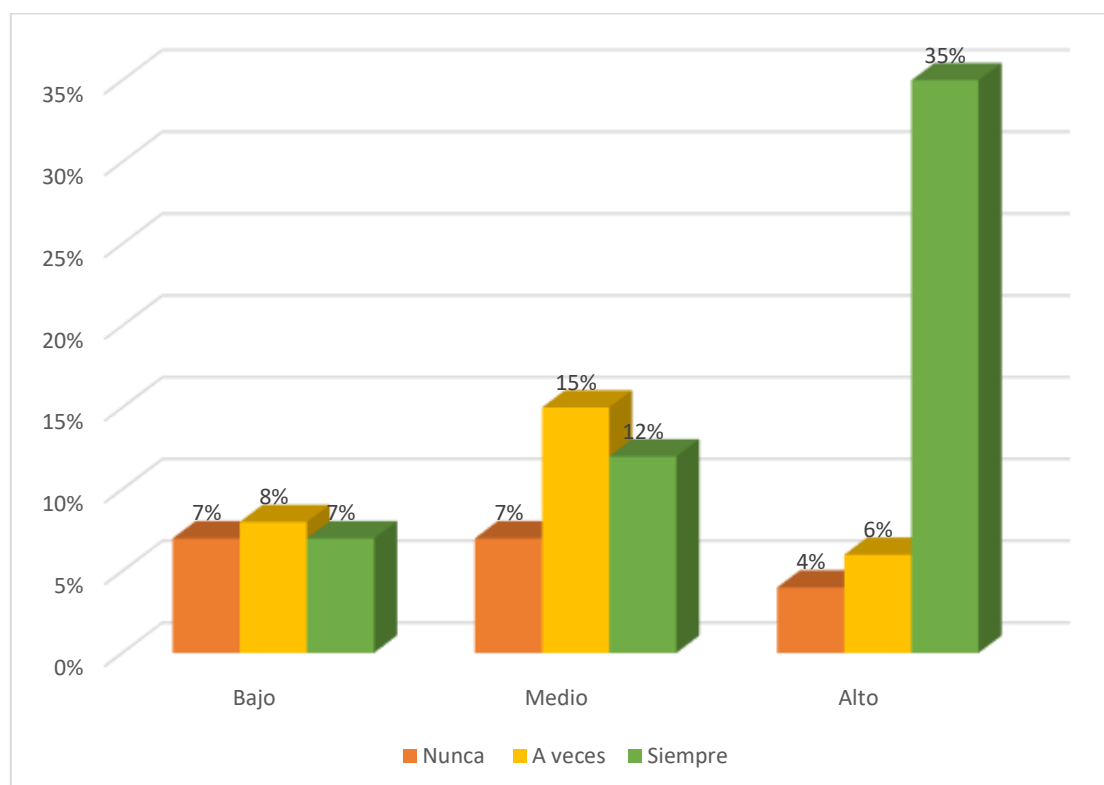
Discriminaciones laborales por el género y edad y violencia laboral

Discriminaciones		Violencia laboral						Total	
laborales por el		Bajo		Medio		Alto			
género y edad		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca		14	7%	13	7%	7	4%	34	18%
A veces		15	8%	30	15%	12	6%	57	29%
Siempre		13	7%	23	12%	67	35%	103	53%
Total		42	29%	66	34%	86	44%	194	100%

Nota: Prueba procesada en el estadístico Spss

Figura 4

Barras de discriminaciones laborales por el género y edad y violencia laboral



Nota: Tabla 16



La tabla cruzada, conforme a los resultados obtenidos de los 194 encuestados, se tuvieron los resultados que se pasan a describir:

Un 7%, de la totalidad del 18%, mencionaron que nunca se generan discriminaciones laborales por el género y edad, relacionándose de tal modo con se presente una baja violencia laboral.

Un 20%, de la totalidad del 34%, manifestaron que a veces se generan discriminaciones laborales por el género y edad, y esto se relaciona con que se presente una violencia laboral media.

Un 28%, de la totalidad de 46%, señalaron que siempre se generan discriminaciones laborales por el género y edad, relacionándose con que se dé una alta violencia laboral.

En tal sentido se procede a señalar que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una alta violencia laboral, en base a que se tiende a usar discriminación o un lenguaje que genera violencia psicológica a estas personas, por medio de burlas, u otros.

Tabla 17

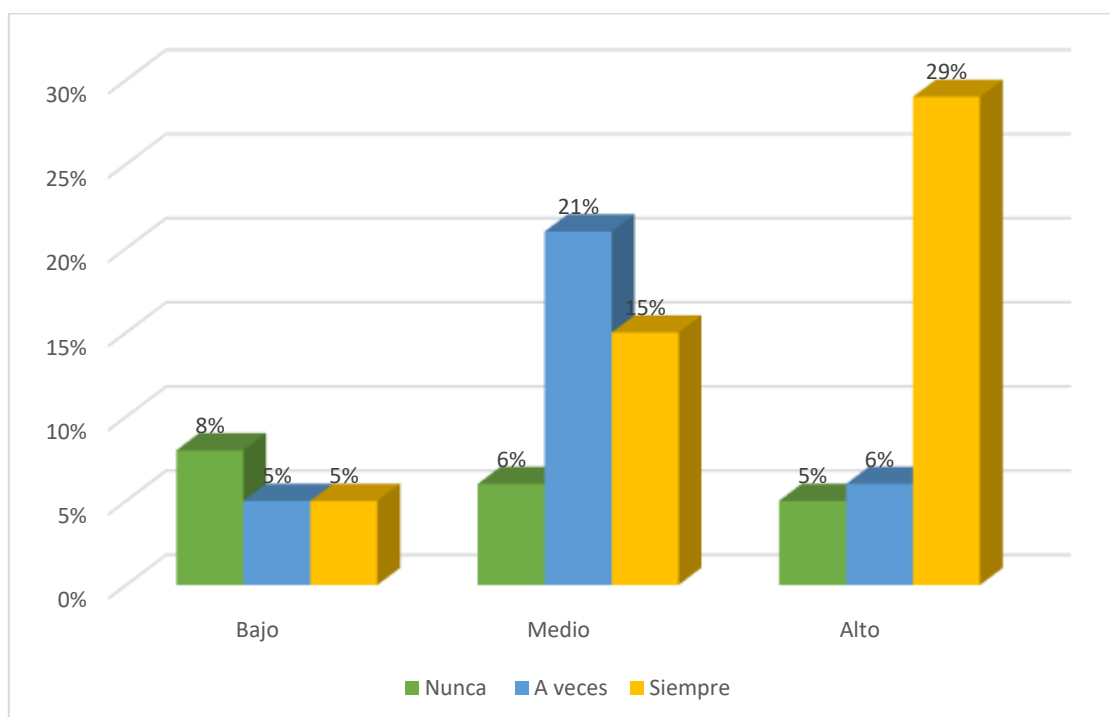
Discriminaciones laborales por el género y edad y explotación laboral

Discriminaciones		Explotación laboral						Total	
laborales por el		Bajo		Medio		Alto			
género y edad		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca		15	8%	12	6%	10	5%	37	19%
A veces		10	5%	40	21%	12	6%	62	32%
Siempre		10	5%	29	15%	56	29%	95	49%
Total		35	18%	81	42%	78	40%	194	100%

Nota: Prueba procesada en el estadístico Spss

Figura 5

Barras de discriminaciones laborales por el género y edad y explotación laboral



Nota: Tabla 17

La tabla cruzada, conforme a los resultados obtenidos de los 194 encuestados, se tuvieron los resultados que se pasan a describir:



Un 8%, de la totalidad del 19%, mencionaron que nunca se generan discriminaciones laborales por el género y edad, relacionándose de tal modo con se presente una baja explotación laboral.

Un 21%, de la totalidad del 32%, manifestaron que a veces se generan discriminaciones laborales por el género y edad, y esto se relaciona con que se presente una explotación laboral media.

Un 29%, de la totalidad de 49%, señalaron que siempre se generan discriminaciones laborales por el género y edad, relacionándose con que se dé una alta explotación laboral.

En tal sentido se procede a señalar que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una alta explotación laboral, pues abusan de la necesidad de trabajar de estas personas, y no se les paga lo justo por la labor realizada.

4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 18

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Discriminaciones laborales por el género y edad	0.367	194	0.004
Vulneración del derecho al trabajo	0.382	194	0.001

Nota: Prueba procesada en el estadístico Spss

Conforme a los datos obtenidos en la tabla que se presenta, se permite establecer si se sigue una ruta normal o no, de tal modo, por medio de la misma conocer la estadística empleada para corroborar las hipótesis, en tal sentido se tiene que para “Discriminaciones laborales por el género y edad”, el valor dado es de 0,004 y para “Vulneración del derecho al trabajo”, es de 0,001, en tal sentido, al apreciar que no son mayores al error dado de 0,05, indica tratarse de una prueba normal, de tal modo por medio de la misma se conoce que la estadística a usarse fue chi cuadrado de Pearson, la misma que permite conocer la existencia o no de influencia, y si esta es o no significativa.

Para ello, se ha permitido establecer un error determinado de 0,05 en cada caso de contraste.

4.4 Contrastación de hipótesis

4.4.1. Contraste de la hipótesis general

Ha. Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.

Ho. Las discriminaciones laborales por el género y edad no influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.

Tabla 19

Contraste de la hipótesis general

	Resultante	Grado de liber.	Dato signif.
Chi-cuadrada de Psn.	75,764 ^a	4	.004
Motivos de semejanza	57.607	4	.004
Vínculos lineales	40.646	1	.004
Cantidad	194		

Nota. Procesado por medio del programa Spss V26.

La tabla refleja el valor de 4 grados libertad, cuya chi cuadrada resulto ser de 75,764^a, bajo un p-valor de 0,001, todos los datos en comparación a la chi tabulada establecida indican no ser superiores ya que esta es de 18,466, entonces, conlleva a indicar influencia existente.

Como siguiente dato se observa un valor de 0,004, el cual no es mayor al error entablado, por ende, da a conocer la significancia. En concordancia, se obtuvo influencia y significancia, para lo cual contribuye en indicar la existencia de veracidad en la hipótesis planteada.

En tal sentido, las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.

4.4.2. Contraste de la primera hipótesis específica

Ha. Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024.

Ho. Las discriminaciones laborales por el género y edad no influyen significativamente en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024.

Tabla 20

Contraste de la primera hipótesis específica

	Resultante	Grado de liber.	Dato signif.
Chi-cuadrada de Psn.	73,545 ^a	4	.003
Motivos de semejanza	48.482	4	.003
Vínculos lineales	26.921	1	.003
Cantidad	194		

Nota: Procesado por medio del programa Spss_{v26}.

La tabla refleja el valor de 4 grados libertad, cuya chi cuadrada resulto ser de 73,545^a, bajo un p-valor de 0,001, todos los datos en comparación a la chi tabulada establecida indican no ser superiores ya que esta es de 18,466, entonces, conlleva a indicar influencia existente.

Como siguiente dato se observa un valor de 0,003, el cual no es mayor al error entablado, por ende, da a conocer la significancia. En concordancia, se obtuvo influencia y significancia, para lo cual contribuye en indicar la existencia de veracidad en la hipótesis planteada.

En tal sentido, las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024.

4.4.3. Contraste de la segunda hipótesis específica

Ha. Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la violencia laboral en Juliaca, 2024.

Ho. Las discriminaciones laborales por el género y edad no influyen significativamente en la violencia laboral en Juliaca, 2024.

Tabla 21

Contraste de la segunda hipótesis específica

	Resultante	Grado de liber.	Dato signif.
Chi-cuadrada de Psn.	71,465 ^a	4	.002
Motivos de semejanza	54.807	4	.002
Vínculos lineales	35.348	1	.002
Cantidad	194		

Nota: Procesado por medio del programa SPSS^{VER26}

La tabla refleja el valor de 4 grados libertad, cuya chi cuadrada resulto ser de 71,465^a, bajo un p-valor de 0,001, todos los datos en comparación a la chi tabulada establecida indican no ser superiores ya que esta es de 18,466, entonces, conlleva a indicar influencia existente.

Como siguiente dato se observa un valor de 0,002, el cual no es mayor al error entablado, por ende, da a conocer la significancia. En concordancia, se obtuvo influencia y significancia, para lo cual contribuye en indicar la existencia de veracidad en la hipótesis planteada.

En tal sentido, las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la violencia laboral en Juliaca, 2024.

4.4.4. Contraste de la tercera hipótesis específica

Ha. Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la explotación laboral en Juliaca, 2024.

Ho. Las discriminaciones laborales por el género y edad no influyen significativamente en la explotación laboral en Juliaca, 2024.

Tabla 22

Contraste de la tercera hipótesis específica

	Resultante	Grado de liber.	Dato signif.
Chi-cuadrada de Psn.	70,767 ^a	4	.001
Motivos de semejanza	54.127	4	.001
Vínculos lineales	35.314	1	.001
Cantidad	194		

Nota: Procesado por medio del programa SPSS^{VER26}

La tabla refleja el valor de 4 grados libertad, cuya chi cuadrada resulto ser de 70,767^a, bajo un p-valor de 0,001, todos los datos en comparación a la chi tabulada establecida indican no ser superiores ya que esta es de 18,466, entonces, conlleva a indicar influencia existente.

Como siguiente dato se observa un valor de 0,001, el cual no es mayor al error entablado, por ende, da a conocer la significancia. En concordancia, se obtuvo influencia y significancia, para lo cual contribuye en indicar la existencia de veracidad en la hipótesis planteada.

En tal sentido, las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la explotación laboral en Juliaca, 2024.

4.4. DISCUSIÓN

Conforme a los objetivos que se han obtenido se tuvo el resultado de que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una vulneración alta del derecho al trabajo, ya que por dichas discriminaciones no se tienden a contratar a personas que tienen alguna discapacidad. Y en cuanto al contraste se tiene 4 grados libertad, cuya chi cuadrada resulto ser de 75,764^a, bajo un p-valor de 0,001, todos los datos en comparación a la chi tabulada establecida indican no ser superiores ya que esta es de 18,466, entonces, conlleva a indicar influencia existente. Como siguiente dato se observa un valor de 0,004, el cual no es mayor al error entablado, por ende, da a conocer la significancia. Por tal motivo, se está en concordancia con Aparicio (2024), cuando se indica que las discriminaciones por el género en el trabajo tienen un impacto significativo en la falta de igualdad en el sueldo. Del mismo modo se concuerda con Ortiz (2020), cuando señala que se tiene un nivel alto discriminatorio laboral por el género, ya que muchos de las entidades realizan convocatorias, y en ellas discriminan a las personas, además en muchas ocasiones prefieren contratar a varones, no dejando a la mujer poder desenvolverse en el campo laboral. Del mismo modo se concuerda con Pacha (2024), cuando menciona que la vulneración de la equidad de género y actos de discriminación tienen relaciones positivas y significantes. También se muestra concordancia con Tapia (2023), cuando indica que las discriminaciones laborales en las entidades y la transgresión al derecho a la equidad tienen vínculos significantes. También se concuerda con Larico (2020), cuando indica que las



remuneraciones diferenciadas de género causan significativamente actos discriminatorios laborales en los trabajadores, conllevan a diferencias y competencia entre ellos.

Como resultado del primer objetivo específico, se procede a señalar que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una alta falta de seguridad laboral, ya que por dicha condición se tiende a causar perjuicio a las personas que requieren un trabajo despidiéndolas en cualquier momento por su condición física. Y de acuerdo a la contrastación se aprecia 4 grados libertad, cuya chi cuadrada resulto ser de 73,545^a, bajo un p-valor de 0,001, todos los datos en comparación a la chi tabulada establecida indican no ser superiores ya que esta es de 18,466, entonces, conlleva a indicar influencia existente. Como siguiente dato se observa un valor de 0,003, el cual no es mayor al error entablado, por ende, da a conocer la significancia. Conforme al segundo objetivo específico, se procede a señalar que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una alta violencia laboral, en base a que se tiende a usar discriminación o un lenguaje que genera violencia psicológica a estas personas, por medio de burlas, u otros. Y el contraste señala 4 grados libertad, cuya chi cuadrada resulto ser de 71,465^a, bajo un p-valor de 0,001, todos los datos en comparación a la chi tabulada establecida indican no ser superiores ya que esta es de 18,466, entonces, conlleva a indicar influencia existente. Como siguiente dato se observa un valor de 0,002, el cual no es mayor al error entablado, por ende, da a conocer la significancia. De acuerdo al tercer objetivo, se procede a señalar que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una alta explotación laboral, pues abusan de la necesidad de trabajar de estas personas, y no se les paga lo justo por la labor



realizada. Y el contraste se aprecia 4 grados libertad, cuya chi cuadrada resulto ser de 70,767^a, bajo un p-valor de 0,001, todos los datos en comparación a la chi tabulada establecida indican no ser superiores ya que esta es de 18,466, entonces, conlleva a indicar influencia existente. Como siguiente dato se observa un valor de 0,001, el cual no es mayor al error entablado, por ende, da a conocer la significancia. En ese sentido se concuerda con Ocaña (2022), por indicar que si se presenta falta de igualdad de género en ámbitos laborales de América Latina, esto es en un grado alto, puesto que conforme a estudios la mujer es la que se encuentra mayormente desempleada, lo cual conlleva a dedicarse solo a labores domésticos, muchas empresas no buscan personal femenino o consideran que los varones son quienes deben de ocupar el campo laboral. Del mismo modo se está en concordancia con Quispe (2023), cuando indica que las segregaciones ocupacionales horizontales si se generan por motivo de género en el campo laboral de Perú, lo cual conlleva a una alarmante problemática, pues se sabe que los derechos deben de primarse, por ende, no debe de generar desigualdad, sin embargo, se evidencio que sucede lo contrario. En el mismo sentido se concuerda con Araujo (2024), cuando concluye que el grado de efectividad de las normas de discriminaciones laborales por orientaciones sexuales y de género son deficientes, pues no se respetan ni cumplen, ya que prima intereses personales o criterios propios, por lo que su incidencia es significativa en la transgresión del derecho laboral de los trabajadores de Perú. En ese mismo sentido se concuerda con Ojeda (2024), cuando señala que el derecho a laborar y derecho de no discriminar por orientaciones sexuales en la normativa jurídica peruana poseen relación positiva y significativa. Del mismo modo se está en concordancia con Fernandez (2024), al señalar que la diferencia



laboral de género afecta de modo significativo al campo laboral, pues genera falta de oportunidad y prestigio para las personas que quieren postular o quiere tener un ascenso, entonces no se toma en cuenta las normativas que lo amparan.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se determinó que las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024, pues a causa de dichas discriminaciones se tiende a no contratar mujeres, tampoco se contrata personal joven entre 18 y 28 años o mujeres adultas mayores de 65 años, ya que en el ámbito laboral, aún persisten comportamientos y criterios de selección que excluyen a determinados grupos poblacionales sin fundamentos objetivos vinculados a la capacidad o mérito profesional., es por ello que se ha señalado que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una vulneración alta del derecho al trabajo, conforme al 23%.

SEGUNDA. Se pudo identificar que las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024, en base a que gran mayoría de las mujeres trabajan en empleos informales. Esto implica que una gran parte de las mujeres no acceden a trabajos formales, estables y con derechos laborales adecuados, lo que sugiere que su exclusión no se debe a la falta de voluntad, sino a barreras estructurales, en base a ello se ha indicado que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una alta falta de seguridad laboral, conforme al 28%.

TERCERA. Se pudo determinar que las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la violencia laboral en Juliaca, 2024, ya que según los datos que muchos trabajadores

mujeres adultas mayores 65 años una gran proporción se encuentra en condiciones informales: del total de adultos mayores ocupados, el 77,9 % trabaja en la informalidad. En ese contexto, las mujeres adultas mayores resultan especialmente afectadas, ya que no trabajan o lo hacen de manera informal, frente a los hombres que ellos tienen mayor posibilidad laboral, es por ello que se ha indicado que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una alta violencia laboral conforme al 28%.

CUARTA. Se pudo conocer que las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la explotación laboral en Juliaca, 2024, pues en la mayoría de casos cuando se contratan mujeres, o personal joven entre 18 y 28 años según datos recientes del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), más del 85 % de los jóvenes peruanos menores de 25 años trabajan en el sector informal. Esta proporción sugiere que un segmento significativo de juventud incluyendo aquellos de 18 a 28 años accede al empleo bajo condiciones de informalidad, lo que implica ausencia de protección social, estabilidad, beneficios, y suele asociarse con jornadas largas, bajos salarios y vulnerabilidad laboral, por ello se ha señalado que que siempre se generan discriminaciones laborales, por lo cual se presenta una alta explotación laboral, conforme al 29%.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda al ministerio de trabajo exigir que las entidades tengan políticas explícitas contra la discriminación laboral basadas en género, raza, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, etc, de tal manera no se continúe vulnerando el derecho a trabajar, además es muy importante que todas las empresas tengan una asistente social, de tal manera ella se encargue de la inclusión y emplear mecanismos para no continuar con la desigualdad social.

SEGUNDA. Se recomienda ampliar la capacidad de entidades como SUNAFIL, de tal modo por medio de ello supervisar y sancionar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, generando que no se continúe con la inseguridad laboral, incluyendo a todas las personas que cuenten con el perfil profesional requerido sin excluirlos por el género o edad.

TERCERA. Se recomienda al ministerio del trabajo realizar programas de sensibilización, por medio de talleres y capacitaciones obligatorias para los empleados y empleadores sobre temas de diversidad, inclusión y derechos laborales. Esto puede reducir prejuicios y fomentar un ambiente de respeto en el trabajo, dejando de lado o contrarrestando problemas de violencia laboral.

CUARTA. Se recomienda al ministerio de trabajo y el estado crear comités de igualdad laboral, del mismo modo comités internos en cada empresa, de tal manera se monitoree y garantice la igualdad de oportunidades laborales y las condiciones de trabajo, dando un salario adecuado conforme al trabajo realizado, además no realizando explotaciones laborales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allca, J., & Garcia, S. (2020). *Análisis de los factores que determinan el ascenso en la carrera gerencial*. Tesis, Universidad peruana de ciencias aplicadas, Lima, Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658120/Allca_MJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Alva, L. (2021). Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020. *Alicia*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_2568fee3a281d2ac2e53c7df680cc840
- Aparicio, V. (2024). *Estudio de discriminación de género en el mercado laboral y sus implicaciones para la equidad salarial*. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/961/1581/>
- Araujo, A. (2024). *Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género, y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14513/5/IV_FDE_312_TE_Araujo_Ruiz_2024.pdf
- Asenjo, et.al. (2021). *Dificultades de acceso a la certificación de competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016-2019)*. Tesis, Universidad del pacifico, Lima, Lima. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/c3e791c8-4916-4bce-8855-99b08aa38d9b/content>
- Auccapure, G. (2022). *Percepción de violencia laboral en internos de Medicina Humana del Hospital Antonio Lorena, Cusco-2021*. Tesis, Universidad



nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Cusco. Obtenido de
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6679/253T20220212.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Baena, G. (2017). *Metología de la investigación* (Tercera edicion ed.). Mexico, Mexico: Grupo Editorial PATRIA.

Bates, C. (2024). *Discriminaciones laborales por el género y edad*. Tesis, Universidad catolica del peru, Lima, Lima. Obtenido de
<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb783987-5ec6-400d-8066-1dc784aee972/content>

Bernal, C. (2010). *"Metodología de la investigación"* (Tercera ed.). Colombia: Person-Prentice Hall.

Bernilla, M., & Espinoza, G. (2023). *Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe*. Tesis, Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Pimentel. Obtenido de
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11109/Bernilla%20Neira%2c%20Mayra%20%26%20Espinoza%20Soto%2c%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Capcha, A. (2023). *Consecuencias de la violencia laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia*. Tesis, Universidad peruana Cayetano Heredia, Lima, Lima. Obtenido de
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13246/Consecuencias_CapchaCrisostomo_Angie.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Castillo,et.al. (2021). Derecho Laboral - DE311 - 202101. *Alicia*. Obtenido de
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_4e23cbfbfdd368029393c4ced160be85



Chacon, A. (2024). Condiciones de trabajo y engagement laboral en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paucarpata de Arequipa, 2023. *Alicia*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_3a8a1df808fe3711e6ea80ead0e45f2b

Chavez, J. (2024). La trata de personas con fines de explotación laboral en el Perú, 2018-2023. *Alicia*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_1727632f9aa81abec6e43d6b16b6e2bc

Chuquimango, L., & Valderrama, A. (2023). *Seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023*. Tesis, Universidad cesar vallejo, Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122428/Chuquimango%20VLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, M. (2024). *La discriminación salarial de las mujeres según su nivel de instrucción en el sector privado*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9932/1/T4370-MGD-Cruz-La%20discriminacion.pdf>

Duran, B. (2021). *Discriminación para el acceso al empleo por edad madura*. Obtenido de <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/download/97/92>

Fanola, D., & Morales, R. (2024). *El trabajo remoto y la vulneración del derecho laboral, en los docentes del nivel secundario Jorge Basadre, Olivos 2021 – 2022*. Tesis, Universidad Peruana los Andes , Olivos, Lima. Obtenido de



https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/7806/T037_09984363_10886407_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico: Mc Graw Hill.

Fernandez, N. (2024). *Diferencias de empleo entre hombres y mujeres en el mercado laboral del distrito de Juliaca, periodo: 2022*. Obtenido de <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22259>

Fernandez,et.al. (2023). La igualdad de género y el ambiente laboral en una organización de servicio logístico - Callao, 2023. *Alicia*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_f0a4b8452f1961e2e2de4900e718551b/Description

Hernandez, R. (2019). *Metodologia de la investgación, las rutas cuantitativas, cualitatiava y mixta*. Mexico, Mexico : MC Graw Hill Education .

Huilca, G. (2022). Diferencias en los ingresos laborales y el rol de la educación, la discriminación de género, las disparidades regionales y los tipos de remuneración, Perú 2020. *Alicia*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_c4ed7fac705f02103f82db12a3933ef3/Description

Larico, C. (2020). *REMUNERACIÓN DIFERENCIADA DEL VARON Y LA MUJER CAUSA DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2014*. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/2264/1/Tesis_remuneraci%C3%B3n%20diferenciada_varon.mujer_causa_discrimina



ci%C3%B3n%20laboral_trabajadores%20municipalidad_Puno%202014.
pdf

Lopez, P., & Alarcon, M. (2019). *¿Existe un techo de cristal que limita el ascenso laboral a las mujeres en las empresas?* Tesis, Universidad peruana de ciencias aplicadas, Lima, Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653637/Lopez_MP.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Lozada, et.al. (2023). Salario emocional y su relación con la calidad de vida laboral en los trabajadores de corporación Axion S.A.C., Arequipa, 2023. *Alicia*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_d6b04e212931bfa9a1fda7c804d71ac3

Machaca, R. (2023). *MOBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES ROSEGUR S.A.C. - JULIACA 2022*. Obtenido de https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/466/Rolyng_Regulo_MACHACA_SUCAPUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Machuca, N. (2023). *Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú, 2022*. Tesis, Universidad cesar vallejo, Lima, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145406/Machuca_QNC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mieses, M. (2024). Relación de la política nacional de juventud con la empleabilidad de los jóvenes en el año 2023. *Alicia*. Obtenido de



https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_1d52e41b028d45cde0b8b3148240dcb6

Nuvaez, J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Redalyc*, 14. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546017/576869546017.pdf

Ocaña, G. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>

Ojeda, S. (2024). *Derecho al trabajo y principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento jurídico peruano*, 2023. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16587/2/IV_FDE_312_TE_Ojeda_Krammer_2024.pdf

Ortiz, H. (2020). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR SERVICIOS DE AMBATO*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/html/>

Pacha, R. (2024). *DESIGUALDAD DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL MUNICIPIO ALTO DE LA ALIANZA*, 2024. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2914/Rocio-Jorge_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Pachano et al. (2023). La discriminación laboral por género en Ecuador. *revista metropolitana*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf

Pachano, A. (2022). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GENERO EN ECUADOR*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf

Paitan, et.al. (2024). Oportunidad de empleo y competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022. *Alicia*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_c2251da02196e1abe5b30551ba01ba99

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodologia de la Investigacion*. Lima: San Marcos.

Parede, O. (2021). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL JUVENIL EN EL ECUADOR Y LA AFECTACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16457/1/T-UCSG-POS-MDC-209.pdf

Pilotto. (2021). *LA DISCRIMINACION POR RAZON DE GÉNERO*. Obtenido de https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-496-525.pdf

Quispe, A. (2023). *El lugar de la mujer: La segregación ocupacional horizontal por razon de género en el mercado laboral peruano*. Obtenido de



<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/download/27717/25777>

Quispe, A. (2023). *La segregación ocupacional horizontal por razón de género en el mercado laboral peruano*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/download/27717/25777/>

Rojas, P. (2024). *Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023. Alicia*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_2386786088563d9535c34cc6958ad648

Romero, C. (2005). *La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. Revista de Investigaciones Cesmag, 7*. Obtenido de https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf

Silva, S. (2023). *El acoso laboral y la vulneración de los principales derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga 2022*. Tesis, Universidad cesar vallejo, Huamanga 2022, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/141105/Silva_SSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sucari, F. (2022). *Vulneración al derecho de trabajo respecto del régimen de contrato administrativo de servicios CAS y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131, Juliaca-2022*. Tesis, Universidad continental , Huancayo, Juliaca. Obtenido de



https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16656/1/IV_FDE_312_TE_Sucari_Yanapa_2024.pdf

Tapia, et.al. (2023). La discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021. *Alicia*.
Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUTO_c0f31566ae3d52476d807b8cbdc5a6b1

Tapia, M. (2023). *La discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021*. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2556>

Valderrama, S. (2019). Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica. Santiago R.Valderrama Mendoza, Lucy R. León Mucha. Lima-peru. Obtenido de <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1454>

Vega, A. (2023). Espacios de trabajo colaborativo y su vínculo con la cultura organizacional. Caso: Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento – Sede Alto Lima en la ciudad de Tacna, 2023. *Alicia*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_d8000cfc603216b40960d8e92e490f13

Vega, M. (2020). *La explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima–2020*. Tesis, Universidad cesar vallejo , Lima, Lima. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71217/Vega_AMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71217/Vega_AMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Discriminaciones laborales por el género y edad que influyen en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024						
Investigador (a):						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable X Discriminaciones laborales por el género y edad	Dificultades para acceder a empleos	-Oportunidad -Edad -Trabajo -Discriminación -Igualdad -Obstáculo -Apoyo -Empleados -Prevenir -Ambiente	Enfoque: Cuantitativo
¿Las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024?	Determinar si las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.	Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.		Diferencias salariales		Tipo de investigación: Básica
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Dificultades para ascender		Nivel de investigación: Descriptivo-causal
¿Las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024?	Identificar si las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024.	Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la falta de seguridad laboral en Juliaca, 2024.	Variable Y Vulneración del derecho al trabajo	Falta de seguridad laboral	-Derechos -Discriminación -Normas -Seguro -Saludable -Maltratos -Privacidad -Razonable -Desarrollo	Diseño de investigación: No experimental
¿Las discriminaciones laborales por el género	Determinar si las discriminaciones laborales	Las discriminaciones laborales por el		Violencia laboral		Método de investigación: Inductivo
laborales por el género				Explotación laboral		Población: La población estuvo



y edad influyen en la violencia laboral en Juliaca, 2024?	por el género y edad influyen en la violencia laboral en Juliaca, 2024.	género y edad si influyen significativamente en la violencia laboral en Juliaca, 2024.			-Satisfecho	constituida por 390 personas Muestra: La muestra fue 194
¿Las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la explotación laboral en Juliaca, 2024?	Conocer si las discriminaciones laborales por el género y edad influyen en la explotación laboral en Juliaca, 2024.	Las discriminaciones laborales por el género y edad si influyen significativamente en la explotación laboral en Juliaca, 2024.				Muestreo: probabilístico Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario



ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Discriminaciones laborales por el género y edad	-Dificultades para ascender -Dificultades para acceder a empleos -Diferencias salariales	-Oportunidad -Edad -Trabajo -Discriminación -Igualdad -Obstáculo -Apoyo -Empleados -Prevenir -Ambiente	-Escala de Likert
Vulneración del derecho al trabajo	-Falta de seguridad laboral -Violencia laboral -Explotación laboral	-Derechos -Discriminación -Normas -Seguro -Saludable -Maltratos -Privacidad -Razonable -Desarrollo -Satisfecho	-Escala de Likert

Nota: Propio



ANEXO 3. INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y EDAD

Instrucciones: Estimado Usuario, a continuación, se presenta un cuestionario que consta de 10 ítems, para que sean valorados de acuerdo con su apreciación, por lo que se pide de que la información que emita sea certera y verdadera, para que de ese modo se obtengan resultados reales, ponga un aspa en el casillero que considere correcto el cual se acerque más a la realidad.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSION/ ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1.	En mi lugar de trabajo, se dan oportunidades de ascenso y promoción de manera justa y equitativa para todos, independientemente del género					
2.	Creo que la edad es un factor importante al momento de seleccionar personal para un puesto de trabajo					
3.	En mi trabajo, se respeta y valora la diversidad de género y edad en el lugar de trabajo					
4.	He sido testigo de comentarios o comportamientos discriminatorios hacia personas de un género o edad específica en el lugar de trabajo					
5.	Considero que las políticas de igualdad de género y no discriminación en el lugar de trabajo son efectivas					
6.	La edad puede ser un obstáculo para acceder a ciertos puestos de trabajo					



7.	En mi lugar de trabajo, se brinda apoyo y recursos adecuados para que todos los empleados puedan desarrollar sus carreras de manera efectiva, independientemente de su género o edad					
8.	Creo que el género influye en la forma en que se trata a los empleados en el lugar de trabajo					
9.	La empresa realiza acciones concretas para prevenir y abordar la discriminación por género y edad en el lugar de trabajo					
10.	En general, siento que el ambiente laboral en mi trabajo es inclusivo y respetuoso con todos los empleados, sin importar su género o edad					



INSTRUMENTO DE VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

Instrucciones: Estimado Usuario, a continuación, se presenta un cuestionario que consta de 10 ítems, para que sean valorados de acuerdo con su apreciación, por lo que se pide de que la información que emita sea certera y verdadera, para que de ese modo se obtengan resultados reales, ponga un aspa en el casillero que considere correcto el cual se acerque más a la realidad.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSION/ ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1.	En mi lugar de trabajo, se respetan los derechos laborales de todos los empleados					
2.	He experimentado o conozco a alguien que haya experimentado discriminación en el lugar de trabajo					
3.	La empresa cumple con las normas y regulaciones laborales vigentes					
4.	Me siento seguro en mi lugar de trabajo y no temo represalias por expresar mis opiniones o denunciar irregularidades					
5.	La empresa proporciona condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los empleados					
6.	He sido testigo de abusos o maltratos hacia empleados en el lugar de trabajo					
7.	En mi trabajo se respeta el derecho a la privacidad y la confidencialidad de los empleados					
8.	Considero que la carga de trabajo es razonable y no excesiva					
9.	En mi trabajo se brinda oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para todos los empleados					
10.	En general, estoy satisfecho con las condiciones laborales y el respeto a mis derechos en el lugar de trabajo					

ANEXO 4. FICHA DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1 Apellidos y Nombres:

I.2 Cargo e institución donde labora:

I.3 Años de Experiencia:

I.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

I.5 Autor de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X



9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación:
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94.5

Juliaca, de del 2025.

.....
Firma del experto
Apellidos y nombres:

.....
DNI.....



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1 Apellidos y Nombres:

I.2 Cargo e institución donde labora:

I.3 Años de Experiencia:

I.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

I.5 Autor de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Ésta adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados												X	



	para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación:
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94.5

Juliaca, de del 2025.

.....
Firma del experto
Apellidos y nombres:

.....

DNI.....



ANEXO 5. BASE DE DATOS

N°	Discriminaciones laborales por el género y edad										Vulneración del derecho al trabajo									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2
4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
5	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	1
9	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2
10	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
14	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
15	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3



22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2
24	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
25	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1



47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	1
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2
53	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
54	4	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	5
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2
71	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3



72	4	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	5
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1
91	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1
92	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2



97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
102	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2
107	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
108	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
110	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2
119	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
120	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1



122	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
124	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
126	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
129	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
130	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
132	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
133	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
136	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
138	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
139	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1
140	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2
141	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
142	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
143	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
144	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
145	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
146	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	1



147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2
148	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
149	4	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4
150	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	5
151	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
152	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
153	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
154	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
155	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
156	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
157	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
158	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
159	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
161	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
162	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
163	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
164	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2
166	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
167	4	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4
168	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	5
169	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
170	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
171	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1



172	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
173	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
174	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
175	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2
176	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1
177	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
178	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
179	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
180	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1
181	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
182	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
183	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
184	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1
186	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1
187	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
188	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
189	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2
190	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1
191	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
192	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
193	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
194	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
JUICIO DE EXPERTOS****FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO****DESIGUALDAD DE GÉNERO ENTRE LOS SUJETOS DE PROTECCIÓN DE LA LEY 30364
EN LOS PROCESOS POR VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, PUNO 2024****I. REFERENCIAS**

I.1. EXPERTO:

I.2. ESPECIALIDAD:

I.3. CARGO ACTUAL:

I.4. GRADO ACADÉMICO:

I.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

"FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL"

I.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

ALICIA ROXANA CCAMA MAMANI**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación										X			
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías									X				
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico											X		

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta (X)

Se modifica ()

Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
02430962		923684360	PUNO, 25 / 08 / 2025



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

JUICIO DE EXPERTOS

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DESIGUALDAD DE GÉNERO ENTRE LOS SUJETOS DE PROTECCIÓN DE LA LEY 30364 EN LOS PROCESOS POR VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, PUNO 2024

I. REFERENCIAS

- I.1. EXPERTO:
- I.2. ESPECIALIDAD:
- I.3. CARGO ACTUAL:
- I.4. GRADO ACADÉMICO:
- I.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
"FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL"
- I.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
ALICIA ROXANA CCAMA MAMANI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación										X			
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías									X				
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico											X		

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta (X) Se modifica () Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
01324996		951033742	PUNO, 25.08.2025



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 29 - 01 - 26

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: REBECA MASCO MACEDO

Dirección: JR Simón Bolívar

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 47104996

Teléfono: 930 355 207

email: mascomacedorebeca8@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono:

email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado:

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención:

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Título o Grado Académico a optar:

ABOGADA

Asesor: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: DISCRIMINACIONES LABORALES POR EL GÉNERO Y EDAD QUE INFLUYEN EN LA VULNERACIÓN

DEL DERECHO AL TRABAJO EN JULIACA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Derechos, discriminación laboral, edad, genero, seguridad laboral.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Si, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Si, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Si: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Si autorizo
- ☒ No autorizo

**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐

Internacional

☒

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PUBLICO - P05

Firma de Autor



huella digital

29

01 - 26

Fecha