



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE: DERECHO**



**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA  
DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA  
LAS MUJERES EN JULIACA, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**JULIACA – PERÚ**

**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**  
**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA**  
**DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS**  
**MUJERES EN JULIACA, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO:**

  
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 POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P05**



**RESOLUCIÓN N° 00191-2025-D/FCJP-UANCV**

**Juliaca, 19 de septiembre de 2025.**

**Vistos:** El expediente, **2025-C-3400** presentado por el Bachiller en Derecho **Sr. JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024**, línea de investigación: **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P05**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO** 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 28ª 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 el Bach. **Sr. JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **martes, 23 de Setiembre de 2025 a las 4:30:00 PM.** 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, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**DISTRIBUCIÓN:**  
DECANATURA FCJP, INTERESADO.  
ARCH. ETChV/ncv



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA



### RESOLUCIÓN N° 0338-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 13 de junio de 2025

#### VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-3958** de fecha **03 de junio de 2025**, presentado por el **Bach. JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** 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**, el **Bach. JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024**, línea de investigación: **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO**.

**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 al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**,

**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 EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024**, presentado por el **Bach. JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR**, 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"



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
Mg. LUIS CHAYÑA AGUILAR



### RESOLUCIÓN N° 0180-2025-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 30 de abril de 2025

#### VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-1643** de fecha **08 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**, el **Bach. JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título: **DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024**, línea de investigación: **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO**.

**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: **DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024**, presentado por el **Bach. JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO**, 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 CHORREHUANCA CALCINA  
DECANO



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. LUIS CHAYÑA AGUILAR  
DIRECTOR (a)



## DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

4%

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	Karla Solange Rivera Franco, Joanna Carolina Ramírez Velásquez. "Derecho de no discriminación: Análisis de la Desigualdad salarial y acceso al campo laboral por condición de género", Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global, 2024 Publicación	<1%
4	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%



<b>Título de la tesis</b>	
<b>DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024</b>	
<b>Datos del autor</b>	
Nombres y apellidos	Jhan Kupert Ortiz Carcausto
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73546193
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-8594-8707">https://orcid.org/0009-0006-8594-8707</a>
<b>Datos del asesor</b>	
Nombres y apellidos	Luis Chayña Aguilar
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02363034
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0007-9829-1721">https://orcid.org/0009-0007-9829-1721</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Felix Cristobal Ochatoma Paravicino
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Jose Domingo Choquehuanca Calcina
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02430962
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Javier Romulo Quispe Zapana
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996



### METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV

<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Derecho Político, Constitucional y Procesal Constitucional - P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Ubicación:</b>  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> San Román  <b>Distrito:</b> Juliaca  <b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -15.4867656  <b>Longitud:</b> - 70.1647003,17420</p>  <p><b>URL:</b>  <a href="https://www.google.com/maps/place/Juliaca/@-15.4867656,-70.1647003,17420m/data=">https://www.google.com/maps/place/Juliaca/@-15.4867656,-70.1647003,17420m/data=</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2025 – Septiembre 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> -Librería	<p><b>Derecho</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</a>  <b>Derecho</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Mg. LUIS CHAYNA AGUILAR  
DIRECTOR (e)  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO, identificado con DNI Nro. 73546193 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:

DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES 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, 10 de Octubre de 2025

  
 -----  
 ASESOR  
 Mgtr.LUIS CHAYÑA AGUILAR  
 DNI: 02363034

  
 -----  
 FIRMA  
 JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO  
 DNI: 73546193



Huella



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a las mujeres de Juliaca, cuyo esfuerzo diario y resiliencia inspiran este estudio. A todas aquellas que, a pesar de las barreras y obstáculos, continúan luchando por la equidad y el respeto en el ámbito laboral. Esta investigación está dedicada a su valentía y determinación por lograr un futuro más justo.

*Jhan Kupert Ortiz Carcausto*



## AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a todas las mujeres que participaron en este estudio, quienes con su valiosa información y experiencias han permitido que este trabajo se lleve a cabo.

*Jhan Kupert Ortiz Carcausto*



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
RESUMEN .....	V
ABSTRACT.....	III
INTRODUCCIÓN .....	IV

### CAPÍTULO I

#### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.2.1. <i>Pregunta general</i> .....	4
1.2.2. <i>Preguntas específicas</i> .....	4
1.3. EXPOSICIÓN DE LA JUSTIFICACIÓN .....	4
1.3.1. <i>Justificación teórica</i> .....	4
1.3.2. <i>Justificación metodológica</i> .....	4
1.3.3. <i>Justificación práctica</i> .....	5
1.4. OBJETIVOS.....	5
1.4.1. <i>Objetivo general</i> .....	5
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	5
1.5. HIPÓTESIS .....	5
1.5.1. <i>Hipótesis general</i> .....	5
1.5.2. <i>Hipótesis específicas</i> .....	6
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	6



**CAPITULO II**

**MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO..... 7

    2.1.1. *A nivel internacional*..... 7

    2.1.2. *A nivel nacional*..... 9

    2.1.3. *A nivel local*..... 11

2.2. MARCO TEÓRICO..... 13

    2.2.1. *Discriminación laboral*..... 13

    2.2.2. *Discriminación directa*..... 15

    2.2.3. *Discriminación indirecta*..... 17

    2.2.4. *Acoso laboral*..... 18

    2.2.5. *Violencia labor*..... 20

    2.2.6. *Desigualdad de oportunidades para las mujeres*..... 23

    2.2.7. *Estereotipos*..... 24

    2.2.8. *Prejuicios*..... 25

    2.2.9. *Vulneración del derecho al trabajo*..... 26

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 27

    2.3.1 *Acoso*..... 27

    2.3.2. *Derecho*..... 27

    2.3.3. *Desigualdad*..... 27

    2.3.4. *Discriminación*..... 27

    2.3.5. *Estereotipos*..... 28

    2.3.6. *Oportunidades*..... 28

    2.3.7. *Prejuicios*..... 28



2.3.8. Trabajo ..... 28

2.3.9. Violencia ..... 28

2.3.10. Vulneración ..... 28

**CAPITULO III**

**METODOLOGÍA**

3.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN ..... 29

    3.1.1. Enfoque ..... 29

    3.1.2. Diseño ..... 29

3.2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN ..... 31

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 31

    3.3.1. Población ..... 31

    3.3.2. Muestra ..... 31

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ..... 32

    3.4.1. Técnicas ..... 32

    3.4.2. Instrumentos ..... 32

    3.4.3. Fuentes ..... 32

3.5. RECOGIDA DE DATOS ..... 32

    3.5.1. Confiabilidad ..... 32

    3.5.2. Proceso de tratamiento de datos ..... 33

    3.5.3. Diseño de contrastación de hipótesis ..... 34

**CAPITULO IV**

**ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. PRESENTACIÓN ..... 35

4.2. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS ..... 36



4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	42
4.3.1. <i>Contrastación de hipótesis</i> .....	43
4.3.2. <i>Contraste de la primera hipótesis específica</i> .....	44
4.3.3. <i>Contraste de la segunda hipótesis específica</i> .....	45
4.3.4. <i>Contraste de la tercera hipótesis específica</i> .....	46
4.4. DISCUSIÓN.....	47
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES .....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	53



### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	6
Tabla 2 Fiabilidad del cuestionario para Discriminación laboral .....	33
Tabla 3 Fiabilidad del cuestionario para desigualdad de oportunidades para las mujeres .....	33
Tabla 4 Discriminación laboral y desigualdad de oportunidades para las mujeres...	36
Tabla 5 Discriminación laboral y estereotipos .....	37
Tabla 6 Discriminación laboral y prejuicios.....	39
Tabla 7 Discriminación laboral y vulneración del derecho al trabajo .....	40
Tabla 8 Prueba de hipótesis específica número uno .....	42
Tabla 9 Contraste de la hipótesis general .....	43
Tabla 10 Contraste de la primera hipótesis específica .....	44
Tabla 11 Contraste de la segunda hipótesis específica.....	45
Tabla 12 Contraste de la tercera hipótesis específica .....	46



### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Barras de discriminación laboral y desigualdad de oportunidades para las mujeres .....	36
Figura 2 Barras de discriminación laboral y estereotipos .....	38
Figura 3 Barras de discriminación laboral y prejuicios .....	39
Figura 4 Barras de discriminación laboral y vulneración del derecho al trabajo .....	41



## RESUMEN

Se desarrolló con el propósito de analizar la relación entre el trato desigual en el ámbito laboral y la disparidad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024; para ello se aplicó una investigación básica con enfoque cuantitativo, método inductivo y nivel descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 300 mujeres y, mediante muestreo probabilístico, se obtuvo una muestra de 169; además, se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Como resultado, se determinó que ambas variables presentan una relación positiva y significativa, evidenciada en un coeficiente de 0,970 que representa un vínculo muy fuerte y una significancia de 0,004, lo que confirma su validez estadística, por ello se está generando demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidades para las mujeres.

**Palabras claves:** Desigualdad, discriminación, oportunidad, trabajo.



## ABSTRACT

This thesis was developed to analyze the relationship between workplace discrimination and inequality of opportunity for women in Juliaca, 2024. The research followed a basic structure, with a quantitative approach, an inductive method, and a descriptive-correlational level. The population consisted of 300 women, and probabilistic sampling was used to select a sample of 169. Data was collected using a survey and a questionnaire. The study concludes that workplace discrimination and inequality of opportunity for women in Juliaca, 2024, have a positive and significant relationship, with a correlation coefficient of 0.970, indicating a very strong positive correlation. The significance level of 0.004 also indicates a significant relationship, suggesting that workplace discrimination is prevalent and contributes to the ongoing inequality of opportunity for women.

Keywords: Inequality, discrimination, opportunity, work.



..

## INTRODUCCIÓN

El estudio se realizó para explorar y analizar la conexión entre la desigualdad de oportunidades para las damas en el contexto laboral. La diferencia laboral es un problema firme en muchos lugares del mundo, y esta ciudad no es la excepción. En el ámbito laboral, las damas enfrentan retos importantes, incluyendo la desigualdad de oportunidades. Aunque existen progresos normativos y políticas aplicadas, la exclusión laboral continúa siendo relevante para el desarrollo y la equidad de género regional.

El fin primordial de esta indagación es identificar y comprender cómo la desigualdad afecta el progreso experto de las damas y qué medidas pueden ser implementadas para informar y frenar la distinción laboral, promoviendo la igualdad de género en el lugar de trabajo.

De igual forma, se precisa que se veneró la organización fijada por la fundación académica, quedando de la consecutiva manera:

En primer lugar, se topó el desarrollo del argumento, el origen del inconveniente detectado, a modo las preguntas del aprendizaje, sus metas, apología correspondiente e hipótesis.

Posteriormente ello, se incluyeron los antecedentes que sustentan la investigación, las teorías vinculadas y las definiciones más utilizadas a lo largo del trabajo Seguidamente, se detallaron los procedimientos que sirvieron de guía en la indagación.



Cuando se obtuvieron los datos pertinentes, se presentaron los resultados derivados del análisis estadístico, la confirmación de hipótesis y la respectiva cuestión.

Últimamente, se elaboraron las conclusiones, y en función de estas, se formularon recomendaciones que orienten futuras acciones



## CAPÍTULO I

### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1. Exposición de la situación problemática

A nivel internacional la discriminación profesional genera desigualdad de oportunidades para las mujeres, localizando su desarrollo y eternizando el sesgo injusto en el lugar de trabajo es fundamental para combatir la discriminación en otros ámbitos y ayudar a superar los prejuicios y estereotipos arraigados. La identificación de naturaleza en el contorno profesional es perentoria para la independencia, la decencia y la riqueza de todos. La discriminación de género en el trabajo tiene consecuencias negativas en términos de estrés, baja moral, falta de motivación, autoestima dañada y perpetuación de prejuicios en contra de los individuos afectados, lo que influye negativamente en su productividad (Salinas, 2024).

Las damas enfrentan grandes desventajas en el universo de la responsabilidad. Por trabajo de igual valor, se les remunera de manera inferior a la otorgada a los hombres, y esta realidad no se justifica por una menor productividad o por el escaso esfuerzo que puedan realizar. Se debe principalmente a acciones discriminatorias, costumbres sociales y hábitos de conducta que las limitan a trabajos con menor paga y con escasos avances



dentro de su carrera laboral. Quien sostiene esta afirmación no busca proteger a las mujeres sin fundamentos. Está respaldando hechos comprobados, cuya solidez resulta innegable.

En todo el universo, las damas que laboran por un mismo período reciben menores ingresos que los varones. El pago por jornada para las mujeres suele ser, en promedio, alrededor de un 18% inferior. Esto se explica, en gran medida, por la discriminación ocupacional, que concentra a las mujeres en labores menos remuneradas, como la docencia o la enfermería. Del mismo modo, se les orienta a optar por empleos con mayor flexibilidad, lo cual suele implicar penalizaciones salariales. Aun así, la brecha salarial persiste incluso al comparar trabajadores con el mismo nivel educativo, experiencia, número de hijos, ocupación e industria, lo que evidencia que la desigualdad no se debe únicamente a factores personales o productivos, sino que responde a patrones estructurales de inequidad (Gonzalez, 2023).

A nivel nacional son problemas que perturban a las mujeres debido a la segmentación sexual del compromiso, la discriminación ocupacional, y la doble jornada laboral.

En el Perú, los datos continúan evidenciando que las mujeres afrontan un escenario más desfavorable dentro del ámbito laboral, situación que se agudizó durante la pandemia. No obstante, conforme al informe Perú: Conducta de los Indicadores de Mercado Laboral a Nivel Nacional y de 26 Ciudades elaborado por el INEI, en la fase inicial del 2023, las féminas perciben alrededor de 500 soles menos que los varones (Rebaza, 2023).



En el Perú la desigualdad de género persiste debido a las barreras estructurales y estereotipos y la brecha salarial se agrava con el pasar del tiempo, reflejando una marcada diferencia en lo que perciben las personas de la misma edad. Esta desigualdad se manifiesta si bien se cuenta a partir de las disposiciones legales vigente, como la ley 30709 que obstaculiza la intimidación entre varones y damas o la ley 28983 que forma la correspondencia de conformidades entre varones y damas (Maguiña & Chavez, 2024).

A nivel local “los gobiernos y la sociedad no nos ven, nos han mantenido en un contexto de exclusión, enfrentamos las mismas desigualdades que otras mujeres, pero con consecuencias más graves. Además de las carencias sociales, económicas, educativas y laborales, las mujeres con discapacidad también padecemos mayores niveles de violencia de género”, expresó Silvia Tullume, representante de la Frater.

Con carteles en mano, el grupo de mujeres con discapacidad llevó a cabo un plantón el martes siete de marzo en la plaza de Armas de Juliaca, Puno, con motivación del Día Mundial de la Mujer. Participaron mujeres con discapacidad física, visual y con secuelas de parálisis cerebral, quienes exigieron a las autoridades y a la sociedad eliminar los estereotipos ligados a la discapacidad, pues suelen verlas como personas improductivas o eternas niñas. Asimismo, señalaron que sus capacidades no son reconocidas cuando no se respeta la cuota laboral o quedan fuera de políticas de género (Lopez, 2022).



## 1.2. Formulación del planteamiento del problema

### 1.2.1. *Pregunta general*

¿Cuál es la relación existente entre la discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024?

### 1.2.2. *Preguntas específicas*

- ¿Cuál es la relación existente entre la discriminación laboral y los estereotipos en Juliaca, 2024?
- ¿Cuál es la relación existente entre la discriminación laboral y los prejuicios en Juliaca, 2024?
- ¿Cuál es la relación existente entre la discriminación laboral y la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024?

## 1.3. Exposición de la justificación

### 1.3.1. *Justificación teórica*

Consiste en posibilitar y obtener constructos teóricos asociados a las categorías y, en consecuencia, de las subcategorías, aportando información útil a los lectores que necesiten datos sobre dichos temas. Asimismo, se brindarán enunciaciones de los términos más comúnmente utilizado, con el fin de facilitar su comprensión. De igual modo, servirá como referencia y antecedente para futuros estudios que tengan conexión con la confusa en este caso procura desenvolver.

### 1.3.2. *Justificación metodológica*

Se implementará técnicas y sistemáticas, de su respectiva ilustración y autor, con el fin de justificar su utilización. De esta manera, se facilita una comprensión adecuada de su utilidad en el abordaje del tema.



### **1.3.3. Justificación práctica**

En este sentido, el aprendizaje que se desarrollará busca contribuir con la sociedad vulnerable conformada por los adultos mayores, ya que es a ellos a quienes se debe proteger y proteger el respeto de sus derechos. Por ello, el estudio pretende evidenciar el compromiso del personal sanitario con el propósito de mejorar el trato hacia sus pacientes, brindándoles una atención adecuada y respondiendo de manera clara a sus inquietudes. De esta manera, se evitará la vulneración de sus derechos y se promoverá un servicio de salud más humano y digno.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Analizar la relación entre la discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Analizar la relación entre la discriminación laboral y los estereotipos en Juliaca, 2024.
- Conocer la relación que tiene la discriminación laboral y los prejuicios en Juliaca, 2024.
- Conocer la relación que tiene la discriminación laboral y la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

La discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024 tienen relación positiva y significativa.



## 1.5.2. Hipótesis específicas

- La discriminación laboral y los estereotipos en Juliaca, 2024 tienen relación positivamente significativa.
- La discriminación laboral y los prejuicios en Juliaca, 2024 tienen relación positivamente significativa.
- La discriminación laboral y la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024 tienen relación positivamente significativa

## 1.6. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES
1. Discriminación laboral	1.1. Discriminación directa
	1.2. Discriminación indirecta
	1.3. Acoso laboral
	1.4. Violencia labor
2. Desigualdad de oportunidad para las mujeres	2.1. Estere o tipos
	2.2. Prejuicios
	2.3. Vulneración del derecho al trabajo

Nota: Desarrollado por el tesista



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del Estudio

##### 2.1.1. *A nivel internacional*

Cruz (2024), tiene como objetivo evidenciar la discriminación de especie sigue presente en el mercado laboral global, dificultando su desarrollo profesional y su acceso al empleo. La metodología empleada es de análisis descriptivo. Asimismo, se concluye que garantizar igualdad de salarios y oportunidades no solo implica un aspecto moral, eventualidad que además favorece el desarrollo bancario y el bienestar general. Para lograr un mercado profesional más justo, se requieren políticas de equidad de género, fomento de diversidad e inclusión y espacios laborales equitativos para las mujeres.

Ocaña (2022), tuvo como propósito asemejar las condiciones teóricas sobre desigualdad de género en el trabajo, mediante un análisis bibliométrico, utilizando una metodología de tipo descriptiva. Entre los hallazgos principales, se comprendieron conceptos y se amplió el debate en torno la discrepancia de índole es abordada el territorio. Sobresalen el enfoque de género y el compromiso de construir un entorno más justo entre varones y damas, reduciendo las grietas salariales y evitando la precarización laboral de la dama,



promoviendo mayor participación de los hombres en el hogar para que las mujeres puedan desarrollarse tanto personal como profesionalmente. Todo esto contribuye a romper estereotipos y roles que se originan en la familia y se refuerzan en la sociedad, dentro de un contexto donde el Estado aún se muestra débil y poco enfocado en impulsar excelentes habilidades de identidad de índole. Asimismo, se lograron cumplir los fines propuestos de esta investigación.

Aguilo (2021), tuvo como finalidad reconocer las diferencias en las situaciones y ligaduras profesionales entre varones y damas, analizando el entorno desigual de las brechas de género en el trabajo, como método aplicado fue de tipo descriptiva. Asimismo, como concluyó que el estudio evidencia las múltiples desigualdades de género presentes en el actual contexto capitalista y neoliberal, donde las mujeres que son madres cuentan con un apoyo social significativamente menor en comparación con otros grupos.

Acosta, et.al (2023), tuvo como finalidad describir la percepción que tienen las mujeres jóvenes de dichas regiones sobre la discriminación laboral, a través de un estudio cualitativo que permita visibilizar esta problemática. Se aplicó un diseño de investigación como metodología. Asimismo, se concluye que resulta fundamental continuar explorando los temas desarrollados en este estudio para profundizar con mayor detalle las vivencias de las jóvenes. Esto permitirá estar mejor preparados para atender sus necesidades futuras y estimular la construcción de relaciones laborales fundadas en trato igualitario y respetuoso.



Pila y Deleg (2024), con el objetivo de estudiar la discriminación profesional, se analizan las circunstancias de las damas en el ámbito del compromiso, aplicando una metodología de tipo causal. En conclusión, se identificó segregación horizontal en ramas con mayor presencia femenina o masculina, y segregación vertical, evidenciada por la mayor intervención de varones competitivas en ejercicios directivos y gerenciales, mientras que las damas competitivas se concentran en funciones de soporte productivo. Esta situación refleja las dificultades que afrontan las damas dentro del mercado laboral ecuatoriano, las cuales se vio como adolecidas por las dificultades formada por la pandemia del covid-19.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Pacha y Vargas (2024) tuvo como objetivo principal establecer, mediante un aprendizaje descriptiva, relacional y de diseño no experimental, cómo se asocia la disconformidad con la identidad personal con el derecho al reconocimiento y la no segregación en el personal del Ayuntamiento de La Alianza, Tacna 2024, como método utilizado correspondió al tipo de investigación mencionado. Como conclusión, se determinó que vive una conexión negativa frugal, con un 99% de intimidad, con las inestables diferencias de especie y derecho a la identidad y no distinción. Esto evidencia que un incremento en la disconformidad de género reduce la peripetia de certificar la identidad y evitar apartamiento. En otros discursos, como se presentan discrepancias notorias entre varones y damas respecto al camino a fortunas, derechos y oportunidades, efecto complejo fomentar la identidad y erradicar la segregación de género



Ramos (2024) el objetivo central identificar de qué modo la segregación profesional afecta los derechos de las damas inmediatas en dicha región durante el año 2020. La metodología aplicada correspondió a un tipo de indagación básica con un nivel explicativa. Como resultado, se concluyó que la discriminación laboral impacta de forma negativa en los derechos de las damas ejecutivas, localizando su dirección a cargos de liderar oportunidades de crecimiento profesional. Los resultados evidencian desigualdades de género y barreras estructurales que comprometen su derecho a la identidad, confirmando tanto la hipótesis como el fin usual de este estudio

Loayza (2023), su propósito consistió en explorar la relación vinculada a la imparcialidad efectiva en remuneraciones para ambos sexos y la exclusión de barreras de promoción profesional en dicha zona durante 2022, como método empleado se basó en un enfoque cuantitativa, con la averiguación básica, sustentada y de tipo no experimental. Se concluyó que los resultados tienen un impacto relevante en el impulso de políticas orientadas a la igualdad salarial y a derribar obstáculos que frenan el crecimiento profesional de las mujeres. Se recomendó establecer acciones específicas orientadas a garantizar una retribución equitativa y promover la congruencia en el ejercicio del cargo.

Barzola (2021), tuvo como finalidad identificar cómo perciben los colaboradores de ambos sexos la identidad de conformidades de especie hacia la dicha institución, como método esgrimido fue de tipo descriptiva y comparativa, como concluye, se estableció todos los trabajadores, equivalente al 73%, considera que en la universidad privada existe equidad de proporciones entre varones y damas.



Araujo (2024), tuvo como objetivo examinar las leyes que abordan la discriminación en el trabajo por dichas causas y cómo influyen en el ámbito profesional, el método es aplicada fue de enfoque cuantitativa. De forma general, se concluyó que existe una fuerte vulneración hacia las mujeres, ya que persisten factores sociales y de desconocimiento que restan importancia a los actos discriminatorios que ocurren de manera continua. La solución a esta problemática implica fomentar nuevos enfoques que promuevan uniformidad en el pensamiento y mayor consideración hacia las disparidades existentes.

### **2.1.3. A nivel local**

Fernández (2024), tuvo como propósito de establecer las discrepancias de ocupación entre ambos sexos en el ámbito profesional de dicha jurisdicción. La metodología utilizada correspondió a una indagación con un diseño no experimental de corte transversal, como conclusión, se identificó que factores como la situación socioeconómica, los ingresos adicionales y el tipo de empleo afectan de forma inmediata a la discrepancia de empleo entre varones y damas en Juliaca. Respecto al impacto sectorial, solo el sector secundario presenta un efecto positivo, mientras que los sectores primario y terciario reflejan efectos negativos. Este análisis evidencia que, incluso en la actualidad del distrito de Juliaca.

Palomino (2023), tuvo como finalidad de asemejar los semblantes como temperamento de mujeres afectadas por intimidación, estimadas en el argumento de la pandemia, como de tipo básico, trayendo un enfoque científico, descriptivo y transversal, con un diseño no experimental. En las conclusiones, se determinó que el perfil más frecuente entre las evaluadas corresponde a una personalidad con tendencia dependiente y depresiva,



acompañada de síndromes clínicos relacionados con ansiedad. Por último, un alto porcentaje de las participantes no muestra síndromes graves de relevancia clínica, aunque la depresión mayor mantiene una presencia destacada.

Ibañez, et.al, (2023), en el estudio denominado "el significado y contexto: investigación cualitativa sobre la percepción femenina respecto a su participación política en Puno" tuvo como meta examinar los elementos que facilitan o niegan la inclusión de las damas en la praxiología. Para ello, se examinaron las demostraciones de 8 participantes con trayectoria en dicho ámbito, se adoptó un método centrado en la interpretación de la información obtenida, como conclusión, las damas juzgan de forma positiva su intervención política, ya que sienten que aportan ideas innovadoras; destacan que la formación profesional resulta tan esencial como integrarse en organizaciones sociales y políticas; reconocen que la sociedad asigna roles diferenciados a hombres y mujeres, perpetuando estereotipos; señalan que las leyes impulsan la presencia femenina en política, pero no de forma natural, y finalmente proponen que los partidos seleccionen candidatos considerando su perfil sociopolítico.

Morveli (2023), tuvo como propósito identificar el nivel de intimidación hacia la dama en la asociación de negociantes mixtos en Juliaca durante el año 2021. La investigación se llevó a cabo mediante la implementación de una encuesta como técnica y un enfoque cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal. Se consideraron tres niveles de valoración: bajo, medio y alto. Como resultado, se determinó que el rasgo global de intimidación hacia la dama en dicha agrupación de vendedores, en Juliaca, durante 2021, corresponde al rango bajo.



## 2.2. Marco teórico

### 2.2.1. *Discriminación laboral*

Es la forma de trato desigual, injusto o excluyente que una persona sufre dentro del ámbito de trabajo, ya sea en la dirección del cargo, en las condiciones laborales, en el desarrollo competitivo o en la remuneración. Esta situación ocurre cuando se toman decisiones basadas en características personales que no están relacionadas con la capacidad o desempeño del trabajador, a modo la índole, la pertenencia étnica, la discapacidad, la adoración, entre otros. (Pozo & Guzmán, 2023).

#### **Características:**

Entre las principales características de la discriminación laboral se encuentra su carácter sistemático, ya que suele estar arraigada en estructuras organizativas o culturales que reproducen desigualdades históricas. También es común que se presente de manera indirecta, es decir, mediante políticas aparentemente neutrales que afectan negativamente a ciertos grupos. Otra característica importante es la invisibilidad del fenómeno, pues muchas veces las víctimas no lo reportan debido a las represalias. Además, esta forma de discriminación puede ser difícil de probar, ya que no siempre se manifiesta con actos evidentes, sino con exclusiones sutiles (Ricapa, 2023).

#### **Tipos:**

La discriminación laboral puede clasificarse en varios tipos según el criterio utilizado. Uno de los más comunes es la discriminación por género, en la que las damas suelen ser las más afectadas, enfrentando obstáculos para acceder a cargos altos o recibiendo un salario inferior por la misma labor. También se encuentra la discriminación por edad, especialmente contra



personas mayores, quienes muchas veces son consideradas ineficientes o incapaces de adaptarse a nuevas tecnologías. Otro tipo es la discriminación por discapacidad, donde se niegan oportunidades laborales a personas con limitaciones físicas o mentales, sin considerar sus capacidades reales (Araujo, et. al, 2021).

### **Consecuencias:**

Las consecuencias de la discriminación laboral son profundas y afectan tanto al individuo como a la distribución y la consorcio en su vinculado. A nivel personal, genera frustración, baja autoestima, estrés crónico y trastornos emocionales, lo cual repercute denegadamente en la salud física y espiritual del hacendoso. En el ámbito profesional, impide el desarrollo de carrera, limita el acceso a capacitaciones, reduce la motivación y promueve la rotación constante del personal. Para las empresas, esta práctica disminuye la productividad, afecta el clima laboral y deteriora la imagen institucional. A nivel social, refuerza la desigualdad, promueve la exclusión de ciertos grupos y debilita la cohesión comunitaria (Arroyo, et.al, 2022).

### **Conclusión:**

La discriminación laboral constituye una de las formas más preocupantes de desigualdad dentro del entorno productivo, ya que limita el desarrollo de individuos y organizaciones. A abatimiento de los progresos legales y normativos en distintas naciones, esta problemática persiste debido a factores estructurales, culturales y organizacionales que normalizan el trato desigual. Superarla implica no solo aplicar leyes, sino transformar las mentalidades, erradicar estereotipos y promover una verdadera cultura de inclusión. Las políticas públicas, la educación y la capacitación continua son



claves para generar espacios de trabajo más equitativos (Carbonell, et.al, 2021).

### **2.2.2. Discriminación directa**

Es cualquier trato desigual que una persona recibe de manera explícita por motivos relacionados con su sexo, raza, edad, religión, discapacidad, sexualidad u otras características propias. Esta forma de discriminación ocurre cuando existe una acción clara e intencionada que coloca a alguien en desventaja frente a otra persona en circunstancias similares. Se manifiesta en distintos espacios sociales, especialmente en el entorno laboral, educativo o institucional. Esta conducta vulnera derechos fundamentales y está prohibida por múltiples normativas nacionales e internacionales. Su reconocimiento es clave para promover la igualdad real y efectiva (Ochoipoma, et.al, 2024).

#### **Características:**

Entre las principales características de la discriminación directa destaca su visibilidad, ya que implica actos evidentes de exclusión o trato desigual. Se basa en prejuicios o estereotipos preexistentes que legitiman el trato desfavorable hacia ciertos grupos. También suele estar motivada por una intención clara de discriminar, aunque en ocasiones se produce por desconocimiento. Esta discriminación es fácilmente identificable y puede ser denunciada si existen pruebas suficientes. Además, genera efectos inmediatos en la persona afectada, vulnerando su integridad y derechos (Landa, 2021).

#### **Tipos:**

Los tipos de discriminación directa pueden clasificarse según el motivo que la origina. Existe la discriminación directa por género, donde una persona es tratada injustamente en virtud del género que se le atribuye. También está



la discriminación por edad, que afecta principalmente a jóvenes o adultos mayores. Otro tipo común es la que se basa en el color de piel, idioma o nacionalidad. Asimismo, se encuentra la discriminación por discapacidad o por orientación sexual, afectando el acceso equitativo a oportunidades. Cada tipo representa una forma específica de exclusión injusta (Pizzán, 2024).

### **Consecuencias:**

Las consecuencias de la discriminación directa son amplias y afectan tanto al individuo como a su entorno. Las personas discriminadas pueden experimentar baja autoestima, ansiedad, estrés o aislamiento social. En contextos laborales, esta práctica limita el acceso a empleo, ascensos o igualdad salarial. A nivel institucional, daña la imagen de la organización y puede generar conflictos legales. En la sociedad, refuerza desigualdades estructurales y obstaculiza la cohesión social. Además, perpetúa ciclos de exclusión y violencia simbólica contra los grupos vulnerables (Tarazona, 2025).

### **Conclusión:**

La discriminación directa es una práctica injusta que refleja desigualdades profundamente arraigadas en la sociedad. Reconocer su existencia sirve como base para estimular políticas públicas orientadas a asegurar que se impongan sanciones adecuadas a estas conductas. La educación, la sensibilización y la aplicación efectiva de las leyes son herramientas clave para su erradicación. Fomentar entornos inclusivos y respetuosos es tarea de todos los actores sociales. Despoblado así se logrará progresar hacia una compañía más justa y objetiva (Tarazona, 2025).



### 2.2.3. *Discriminación indirecta*

Cuando una norma, práctica o criterio supuestamente neutral genera un efecto desigual para ciertos grupos, colocándolos en desventaja frente a otros. Aunque no hay una intención explícita de excluir, el resultado termina siendo injusto o discriminatorio. Este ejemplo de discriminación es más difícil de descubrir, ya que se esconde bajo decisiones formales o estructurales. Es común en contextos educativos, laborales o administrativos. Su identificación requiere analizar el impacto real que tienen ciertas medidas sobre diferentes colectivos (Solis, 2024).

#### **Características:**

Una característica principal de la discriminación indirecta es su aparente neutralidad, ya que no se dirige abiertamente contra nadie, pero afecta de forma desproporcionada a determinados grupos. También destaca por ser estructural, ya que muchas veces está vinculada a políticas institucionales o decisiones estandarizadas. A menudo pasa desapercibida hasta que se analizan sus consecuencias. Requiere una evaluación contextual para establecer si realmente es discriminatoria (Fuentes, 2024).

#### **Tipos:**

La discriminación indirecta puede clasificarse según el ámbito en el que ocurre. Por ejemplo, en el ámbito laboral, se presenta cuando se exige un horario que excluye a personas con responsabilidades familiares. En la educación, puede aparecer al establecer métodos de enseñanza que no consideran necesidades especiales. También puede verse en requisitos de idioma o nacionalidad en procesos de selección. Estos ejemplos muestran

cómo normas generales pueden excluir sin que esa sea su intención original (Llanos, 2023).

### **Consecuencias:**

Las consecuencias de la discriminación indirecta pueden ser tan graves como las de la directa. Genera desigualdad de oportunidades, que limita el camino a caudales, derechos y servicios primordiales como la formación, el trabajo o la salud. En lo personal, puede causar frustración, desmotivación y pérdida de confianza en las instituciones. A largo plazo, reproduce brechas sociales y afecta la cohesión e inclusión social (Llanos, 2023).

### **Conclusión:**

La discriminación indirecta representa un desafío importante para la justicia social, ya que muchas veces no es evidente y se oculta bajo medidas generalizadas. Por ello, es fundamental revisar constantemente las políticas y prácticas institucionales para detectar posibles efectos excluyentes. La equidad no se logra solo evitando actos discriminatorios directos, sino también corrigiendo aquellas estructuras que generan desigualdad sin intención. Promover la inclusión real exige un análisis profundo del impacto social de cada decisión. Solo así se responde el acatamiento efectivo a los derechos de todos (Mamani, 2024).

#### **2.2.4. Acoso laboral**

El acoso laboral, asimismo acreditado como mobbing, se relata a un encadenamiento de conductas hostiles y repetitivas que una persona sufre en su entorno de trabajo, con el fin de intimidar, humillar o desestabilizar. Estas acciones pueden provenir de superiores, compañeros o incluso subordinados. No se trata de conflictos aislados, sino de un patrón sostenido en el tiempo.



Este fenómeno afecta gravemente la estabilidad personal y su trayectoria laboral. Constituye una representación de violencia que infringe hacia la dignidad en el trabajo (Chava, 2025).

### **Características:**

El acoso laboral se caracteriza por su persistencia, ya que no ocurre de forma puntual, sino continua y prolongada. Generalmente, incluye comentarios ofensivos, aislamiento, descalificaciones o sobrecarga de tareas injustificadas. Puede presentarse de manera sutil o abiertamente agresiva. Otra característica importante es la inestabilidad de jurisdicción entre el acosador y la víctima. Además, se da en un contexto de jerarquía o competencia, donde se busca dañar emocional o profesionalmente (Tolentino, 2022).

### **Tipos:**

Existen diversos tipos de acoso laboral según su forma de manifestación. El acoso vertical se da entre personas con diferente jerarquía, ya sea de jefe a subordinado o viceversa. El acoso horizontal ocurre entre colegas del mismo nivel. También puede clasificarse como psicológico, cuando se emplean burlas, amenazas o manipulación, o físico, si hay agresión directa. Otra forma es el acoso institucional, donde las prácticas de la empresa favorecen directa o indirectamente el hostigamiento. Todos estos tipos generan un ambiente tóxico y dañino (Marin & Soto, 2023).

### **Consecuencias:**

Las consecuencias del acoso laboral son profundas y variadas. En la víctima, pueden aparecer síntomas como ansiedad, depresión, insomnio y baja autoestima. En el ámbito laboral, disminuye la productividad, aumenta el ausentismo y se deteriora el clima organizacional. También puede provocar el



abandono del trabajo por parte de la persona afectada. Para la organización, conlleva riesgos legales y pérdida de reputación. En la sociedad, contribuye a la normalización de la violencia en entornos profesionales (Sotomayor, 2021).

### **Conclusión:**

Es una representación de violencia silenciosa que conmueve en el bienestar mental, el desempeño y las condiciones de las personas trabajadoras. Identificarlo y denunciarlo es fundamental para erradicarlo. Las instituciones deben adoptar políticas claras de prevención y sanción, promoviendo espacios laborales respetuosos y seguros. La sensibilización, el liderazgo ético y la formación constante son claves para prevenir estas prácticas. Solo garantizando un entorno digno se puede fortalecer la justicia y el bienestar en el trabajo (Sotomayor, 2021)

### **2.2.5. Violencia labor**

La violencia laboral es toda conducta abusiva que se manifiesta dentro del entorno de trabajo y que transgrede hacia la decencia, rectitud física o psicológica de una persona. Puede incluir agresiones verbales, físicas, psicológicas o simbólicas ejercidas por compañeros, superiores o subordinados. Estas acciones afectan negativamente el desempeño y la salud del trabajador. Se trata de un problema social que vulnera los derechos fundamentales. Su prevención es clave para garantizar ambientes laborales seguros y equitativos (Miaury, et.al, 2025).

### **Características:**

Entre sus principales características se encuentra la repetición o permanencia de actos hostiles en el tiempo. Se presenta dentro de la dinámica laboral y muchas veces es tolerada o invisibilizada por la cultura



organizacional. Generalmente, involucra relaciones de poder desiguales. Puede ser directa o indirecta, y afectar tanto a individuos como a colectivos. Además, suele generar un ambiente laboral tenso, desmotivador y poco saludable (Vilchez, et.al, 2021).

### **Tipos:**

La violencia laboral se puede clasificar en varias formas. La violencia física incluye empujones, golpes o amenazas corporales. La violencia psicológica abarca humillaciones, intimidaciones o aislamiento social. También existe la violencia sexual, donde se realizan insinuaciones o conductas inapropiadas de contenido sexual. Otra modalidad es la violencia institucional, cuando las políticas o prácticas de la empresa favorecen el abuso. Cada tipo implica un riesgo significativo para el bienestar laboral (Miaury, et.al, 2025).

### **Consecuencias:**

Las consecuencias de la violencia en el trabajo son graves tanto para la víctima como para la organización. Puede causar dificultades de salud mental como angustia, concavidad o estrés crónico. También disminuye la motivación, la productividad y el compromiso profesional. A nivel organizacional, forma alta revolución de propio, ausentismo y detrimento del clima laboral. Además, puede derivar en conflictos legales y pérdida de imagen corporativa. El daño a largo plazo afecta tanto al individuo como a la estructura empresarial (Valdés, et.al, 2023).

### **Conclusión:**

La violencia laboral representa una amenaza directa a la estabilidad emocional, física y profesional de los trabajadores. Abordarla implica reconocerla como un problema real y tomar medidas concretas para prevenirla



y sancionarla. Las instituciones deben fomentar una cultura de respeto, comunicación abierta y tolerancia cero ante cualquier forma de abuso. Solo a través de la sensibilización, las políticas claras y la intervención oportuna se puede construir un entorno laboral seguro, justo y saludable (Valdés, et.al, 2023).

El Decreto Ley No. 1186 establece regulaciones sobre cómo la Policía Nacional debe ejercer el uso de la fuerza, específicamente en el cuarto artículo, sección a, según el cual la fuerza solo puede usarse en busca de objetivos legalmente reconocidos. (Laguian, 2025).

Si los agentes actúan sin respaldo normativo o procedimiento adecuado, aunque logren la detención oportuna, se pone en riesgo la validez de la medida, y la justificación legal ante el sistema de justicia, lo que afecta tanto la variable dependiente (derechos fundamentales) como la eficacia de la detención como medio legítimo. Además, estas intervenciones sin justificación normativa complican la carga probatoria por parte de la víctima o del imputado frente al juzgado, generan conflictos de competencia y pueden derivar en nulidades procesales que retrasan la justicia.

La persona afectada puede presentar denuncia ante la Fiscalía, pedir que se invalide la incursión y exigir los elementos probatorios sea verificada. Si no se respeta la motivación y legalidad de la actuación, el juzgado podría invalidar el procedimiento y ordenar la liberación del detenido o inadmisibilidad de prueba, lo que debilita la eficacia de la detención como medida oportuna y afecta los derechos fundamentales del ciudadano. Además, la fiscalía disciplinaria correspondiente podría abrir investigación contra el agente por extralimitación funcional o abuso de autoridad, pero muchas veces dichas



investigaciones son archivadas o demoran excesivamente, lo que evidencia la brecha entre norma y aplicación.

## **2.2.6. Desigualdad de oportunidades para las mujeres**

La desproporción para las damas es una indecisa social que restringe sus oportunidades, recursos y espacios de igualdad con los hombres. A abastimiento de los progresos, muchas damas hostigan enfrentando barreras en el trabajo, la educación y la política. Esta situación impide que se desarrollen de forma plena. Se origina en estereotipos, normas culturales y sistemas históricos de discriminación. Superarla es clave para una sociedad más justa (Tomanguillo, 2024).

### **Características**

Se manifiesta como la escasa participación de poder y la sobrecarga en tareas domésticas. Muchas mujeres enfrentan discriminación al buscar empleo o estudiar ciertas carreras. Además, los estereotipos de género condicionan sus decisiones desde niñas. Esta desigualdad se da tanto en contextos rurales como urbanos. Afecta la autonomía y el desarrollo personal y profesional femenino (Tomanguillo, 2024)

### **Tipos**

La desigualdad puede ser laboral, cuando se les paga menos o no se les contrata igual que a los hombres. También es educativa, si no se les permite acceder a ciertos niveles de formación. Ocurre en la política, al limitar su participación en cargos públicos. Existen formas económicas, como el acceso restringido a créditos o tierras. Incluso dentro del hogar, la distribución de responsabilidades es desigual (Huamán, 2025).



## **Consecuencias**

Impide el desarrollo pleno de talentos femeninos y limita el crecimiento económico del país. Muchas mujeres quedan atrapadas en ciclos de pobreza por falta de oportunidades. Aumenta el riesgo de violencia de género y exclusión social. También perpetúa modelos machistas en las nuevas generaciones. Esta desigualdad frena el avance hacia una sociedad más equitativa y democrática (Huamán, 2025).

## **Conclusión**

La desigualdad de oportunidades para las mujeres sigue siendo una realidad que exige cambios profundos. Promover la equidad no solo es un derecho, sino también una necesidad para el bienestar colectivo. Se requiere educación, leyes inclusivas y participación activa para transformar esta situación. La igualdad beneficia a toda la sociedad, no solo a las mujeres. Un futuro justo comienza con oportunidades para todas (Juris, 2023).

### **2.2.7. Estereotipos**

Son ideas preconcebidas, ideas resumidas y difundidas sobre personas o grupos, basadas en características como género, edad, raza o profesión. Estas creencias suelen ignorar la individualidad de cada persona. Se aprenden desde la infancia y se refuerzan por la cultura, los medios y la educación. Aunque pueden parecer inofensivos, muchas veces generan discriminación. Son obstáculos para una convivencia justa y respetuosa (Villanueva, 2021).

## **Características**

Son creencias rígidas y exageradas que no se basan en hechos reales. Se aplican a todos los miembros de un grupo sin considerar sus diferencias. Se transmiten socialmente y rara vez se cuestionan. Pueden ser positivos o



negativos, aunque ambos distorsionan la realidad. Se mantienen con el tiempo si no se confrontan con educación y reflexión (Villanueva, 2021).

## **Tipos**

Existen estereotipos de género, como pensar que las mujeres deben cuidar el hogar y los hombres trabajar. Los raciales, que asignan características negativas a ciertas etnias. Los sociales, que discriminan según clase o nivel económico. También hay estereotipos por edad, religión o nacionalidad. (Salinas, et.al, 2020)

## **Consecuencias**

Fomentan la eliminación y la discrepancia en varios contornos de la vida. Limitan las oportunidades de quienes son encasillados bajo estas creencias. Afectan la autoestima y el desarrollo personal, especialmente en niños y adolescentes. Refuerzan conductas machistas, racistas o clasistas. Además, perjudican la convivencia y el respeto mutuo (Salinas, et.al, 2020).

## **Conclusión**

Los estereotipos son barreras mentales que impiden ver a las personas por quienes realmente son. Cuestionarlos es fundamental para construir una compañía más empática e inclusivamente. La educación y el diálogo son claves para romper con estas ideas limitantes. Promover la diversidad y el respeto fortalece el bienestar colectivo. Solo así se puede lograr una convivencia basada en igualdad y dignidad (Quispe, 2024).

### **2.2.8. Prejuicios**

#### **Tipos**

Existen prejuicios raciales, cuando se juzga a alguien por su color de piel o etnia. De género, al asumir inferioridad o debilidad por ser mujer.

Religiosos, al considerar una fe como superior a otra. Sociales, hacia personas con bajos recursos También hay prejuicios hacia personas con discapacidad o diferentes orientaciones sexuales (Lex, 2023).

### **Consecuencias**

Los prejuicios generan exclusión, discriminación y violencia, tanto en el entorno social como en instituciones. Limitan el ingreso a ámbitos educativos, inserción ocupacional y de participación. Afectan la autoestima y salud emocional de quienes los sufren. Fomentan la división y los conflictos entre grupos. Dificultan el respeto y la convivencia pacífica (Lex, 2023).

### **Conclusión**

Combatir los prejuicios es fundamental para fundar una compañía más certamen y solidaria. Se requiere educación, diálogo y apertura mental para reconocerlos y desaprenderlos. Todas las personas merecen ser valoradas por lo que son, no por prejuicios sin fundamento. Romper con estos juicios es un paso clave hacia la igualdad. Solo así se logra una convivencia basada en respeto y humanidad (Lex, 2023).

#### **2.2.9. Vulneración del derecho al trabajo**

Al compromiso ocurre cuando se niega, limita o dificulta el acceso de una persona a un empleo digno, estable y con condiciones justas. Este derecho es reconocido por leyes nacionales e internacionales como un pilar de la dignidad humana. Incide de manera particular en sectores en situación de desventaja, entre ellos quienes enfrentan limitaciones físicas o de bajos recursos. Constituye un acto social que impide el desarrollo personal y colectivo. Su garantía es esencial para una vida plena y autónoma (Torres, 2024).



## **Características**

Se presenta cuando hay apartamiento en la dirección al empleo por impulsos de género, edad, origen o condición social. Incluye la falta de contratos, salarios injustos o despidos arbitrarios. Se agrava en contextos de informalidad laboral y falta de fiscalización. También se manifiesta en la negación de derechos laborales como vacaciones o seguro. Afecta proporción a nivel individual como en el contorno general (Torres, 2024).

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **2.3.1 Acoso**

Conducta persistente que incomoda, intimida o daña a otra persona, afectando su bienestar físico o emocional. Es una forma de violencia que puede ocurrir en espacios laborales, escolares o sociales (Miranda, 2023)

#### **2.3.2. Derecho**

Es el vinculado de reglas y elementos que sistematizan la armonía y garantizan justicia e igualdad entre personas. También representa las libertades fundamentales que todo ser humano debe disfrutar (Robles, 2023)

#### **2.3.3. Desigualdad**

Situación en la que no todas las personas tienen las mismas condiciones o acceso a oportunidades. Genera injusticias y limita el desarrollo equitativo de la sociedad (Pacovilca, et. al, 2024).

#### **2.3.4. Discriminación**

Trato injusto hacia alguien por motivos como género, raza, religión o condición social. Nace de prejuicios y refuerza la exclusión y la desigualdad (Pozo & Guzmán, 2023).



### **2.3.5. Estereotipos**

Ideas fijas y simplificadas sobre grupos de personas que no reflejan su realidad individual. Condicionan actitudes y fomentan la discriminación social (Ayelén & Mariel, 2023).

### **2.3.6. Oportunidades**

Son las posibilidades que tiene una persona para desplegar y optimizar su disposición de vida. Acceder a ellas en igualdad es clave para la justicia social (Mamani Z., 2021)

### **2.3.7. Prejuicios**

Juicios negativos anticipados sobre alguien, sin conocer su realidad o experiencia. Distorsionan la percepción y fomentan actitudes excluyentes (Silio, 2023).

### **2.3.8. Trabajo**

Actividad productiva que permite generar ingresos y contribuir a la sociedad con esfuerzo y habilidades. Debe realizarse en condiciones dignas y con derechos garantizados (Llanos H. , 2024).

### **2.3.9. Violencia**

Es controlar o intimidar a otra persona. Puede ser física, psicológica, sexual o simbólica, y vulnera derechos humanos (Céspedes, 2023).

### **2.3.10. Vulneración**

Es el acto de transgredir o ignorar un derecho o regla que protege a una persona. Debilita la justicia y expone a los más indefensos a situaciones de abuso (Fuentes A., 2024)



## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Métodos de la investigación

##### 3.1.1. *Enfoque*

El enfoque utilizado en el presente estudio fue de carácter cuantitativo.

Esto se realiza primero mediante el procedimiento de carácter estadístico. Una vez que se han recogido los datos necesarios y numéricos, se procede, además, a su procesamiento, con un objetivo en particular de obtener resultados en términos cuantitativos, así como un porcentaje global (Fernandez & Baptista, 2014).

##### 3.1.2. *Diseño*

El diseño fue no experimental.

Como refiere Carrasco (2018), este diseño es disponible para aprendizajes en el cual el aprendizaje científico no se implique o que forme diferenciaciones entre variables.

##### 3.1.3. *Método*

El método fue inductivo.

Fernández y Baptista (2014), la investigación se realizará utilizando el método inductivo, dado que pretender obtener una perspectiva global a partir de las premisas que se logren identificar.

### 3.1.4. Tipo

El tipo de investigación que se utilizó fue básico

Carrasco (2018) indica que para ello genera ecuaciones, desigualdades y funciones, aplicando estrategias, técnicas y propiedades para resolver, graficar o modificar representaciones simbólicas. Además, usa razonamiento inductivo y deductivo para crear limitaciones deducidos de casos, atributos y contraejemplos.

### 3.1.5. Nivel

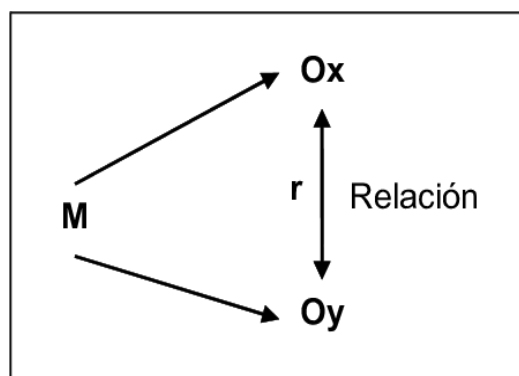
El nivel que se uso fue descriptivo-correlacional

A partir como lugar Ñaupas y Mejía (2014), los aprendizajes descriptivos son aquellas en que su sustancia importante de ver repetición de formas primordiales que se solicitan allega de las consecuencias logradas.

Acorde al nivel correlacional, Fernández y Baptista (2014), se aspira obtener información sobre instrumentos o derivaciones que forma una variable a otra. Mencionado en el punto siguiente:

### Figura 1

*Correlación*



Nota: Obtenido de Google



Donde:

M = Muestra.

O1 = Discriminación laboral

O2 = Desigualdad de oportunidades para las mujeres

R = Correlación entre ambas variables

### 3.2. **Ámbito de investigación**

Se ejecutó en Juliaca, tomando como referencia a mujeres.

### 3.3. **Población y muestra**

#### 3.3.1. **Población**

Constituye el conjunto en el que se busca conocer o indagar sobre algo, siendo la parte esencial para efectuar una investigación, ya que debe mantener una relación directa con el inconveniente a tratar. Logra estar integrado por libros, expedientes, carpetas, sitios específicos, entre otros (Hernandez, 2019).

El grupo de estudio es de 300 mujeres

#### 3.3.2. **Muestra**

Palomino et al (2017), es una selección limitada de la población, a partir de la cual se generará la información determinante para el proceso investigativo:

Se aplicará un muestreo probabilístico, aplicando el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{300 ( 1.92^2) x 0.50 x 0.50}{0.05 x 300 - 1 + (1.93^2) x 0.50}$$

“Por consiguiente, se consideraron 169 mujeres



### **3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de información**

#### **3.4.1. Técnicas**

La técnica acabada fue la encuesta, se maneja el propósito como recopilar datos como desarrollado grupo de individuos, siendo aplicada en investigaciones de tipo cuantitativo. Consiste en una cadena estructurada de cuestiones (Yuni & Urbano, 2014).

#### **3.4.2. Instrumentos**

Pino (2018), se indica que está resignado por interrogaciones selladas con elecciones de réplica, permitiendo lograr información homogénea y estructurada para su respectivo procesamiento. Por esta razón, el instrumento aplicado fue un cuestionario.

#### **3.4.3. Fuentes**

En relación con el uso de fuentes, se recurrió a las principales, ya que se obtuvieron datos a partir de medios de consulta rápida búsqueda rápida como internet, extrayendo información de revistas. Asimismo, se utilizaron principios secundarios, pues se recolectaron datos derivados de los efectos obtenidos mediante un informe aplicado a mujeres, además de información tomada de libros de investigación. (Bernal, 2010).

### **3.5. Recogida de datos**

#### **3.5.1. Confiabilidad**

La confiabilidad ayuda a identificar el nivel de confianza que ofrecen los cuestionarios, lo cual permite verificar si son adecuados para su aplicación. Tras un procedimiento descriptivo se logran valores, los cuales logran validarse mediante los elementos armoniosos por el análisis (Valderrama, 2019):



**Tabla 2**

*Fiabilidad del cuestionario para Discriminación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.825	21

Nota: Cálculos realizados con el apoyo de SPSS

Se obtuvo 0,825 posteriormente a 21 personas, siendo de esta manera, según Valderrama, que el cuestionario para discriminación laboral es bueno, por lo cual se continuó aplicándolo.

**Tabla 3**

*Fiabilidad del cuestionario para desigualdad de oportunidades para las mujeres*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	21

Nota: Datos examinados con el sistema SPSS.

Se obtuvo un coeficiente de 0,845 tras ejecutar la fase de pretest que fue realizado a 21 sujetos de estudio, en concordancia en base a Valderrama, en el que se incorporó la variable desigualdad de oportunidades para las mujeres es bueno, de tal manera se prosiguió con su aplicación.

### **3.5.2. Proceso de tratamiento de datos**

Para ejecutar el estudio requerido, se diseñaron formularios verificados previamente a través de una prueba preliminar para evaluar su familiaridad; una vez confirmado ese punto, se procedió con su diligencia y se recopilaron



los datos logrados. La información recolectada fue trabajada en el programa estadístico SPSS, lo que permitió identificar resultados que chocan las hipótesis planteadas.

### **3.5.3. Diseño de contrastación de hipótesis**

Se adoptó un diseño basado en la confirmación o refutación de las hipótesis establecidas, como se muestra seguidamente, que se detalla a continuación:

Ha. La discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024 tienen relación positiva y significativa.

Ho. La discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024 no tienen relación positiva y significativa



## CAPITULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Presentación

Las observaciones del estudio evidencian una clara relación entre las prácticas discriminatorias y la ausencia de equidad dentro del ámbito de trabajo. Por ello, los individuos evidencian mayores niveles de trato desigual también señalaron una menor posibilidad de progreso profesional y personal dentro de su ambiente de trabajo. Por lo tanto, esta situación sugiere que dichas conductas limitan las posibilidades de crecimiento y, en consecuencia, contribuyen a perpetuar condiciones inequitativas.

De igual manera se muestran que la discriminación laboral se sigue poniendo en práctica, debido a la falta de estereotipos y prejuicios. Estos aportan en gran medida la segregación de oportunidades, y la construcción de barreras invisibles que dificultan la generación de climas laborales inclusivos. También se advirtió que la discriminación laboral en su forma más extrema lesión a los principios básicos del trabajo digno, lo que hace evidente la urgente necesidad de hacer reformas estructurales que aseguren la igualdad de trato y la protección de todas y todos los trabajadores.

4.2. Resultados de acuerdo a los objetivos

Tabla 4

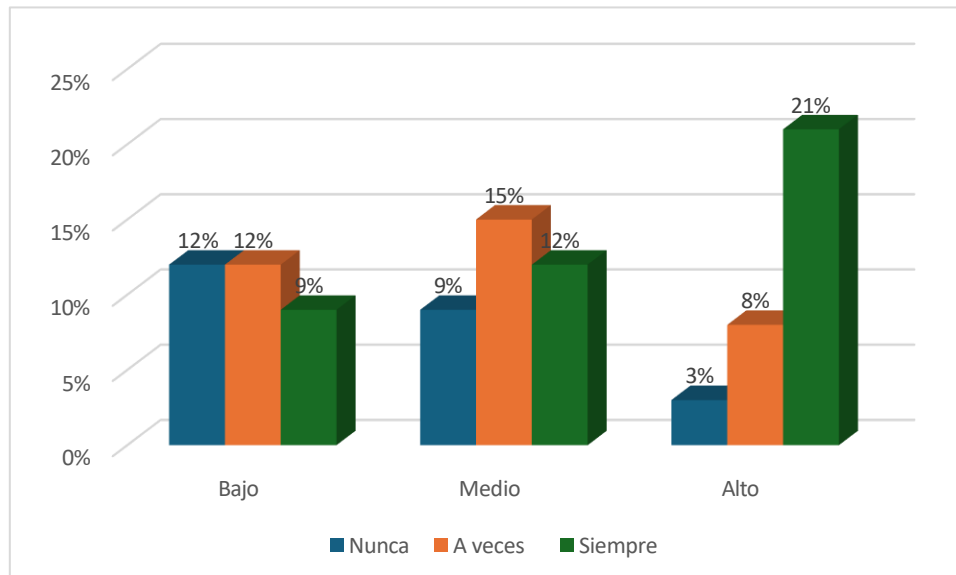
*Discriminación laboral y desigualdad de oportunidades para las mujeres*

Discriminación laboral	Desigualdad de oportunidades para las mujeres						Total	
	Nunca		A veces		Siempre		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Poco	20	12%	15	9%	9	5%	44	26%
Mucho	15	9%	25	15%	10	6%	50	30%
Demasiado	15	9%	25	15%	35	21%	75	44%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>323</b>	<b>65</b>	<b>31%</b>	<b>54</b>	<b>32%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Nota: Estadística procesada en Spss

Figura 1

*Barras de discriminación laboral y desigualdad de oportunidades para las mujeres*



Nota: Tabla 4

Acorde a discriminación laboral y desigualdad de oportunidades para las mujeres, encuesta aplicada a 169 mujeres, se tuvo como resultado que:



Del 26%, un 12% indicaron que se está generando poca discriminación laboral y esto se relaciona en que nunca se genere desigualdad de oportunidades para las mujeres.

Asimismo, del 30%, un 15% hicieron referencia que se está generando mucha discriminación laboral y esto se relaciona en que a veces se genere desigualdad de oportunidades para las mujeres.

Para finalizar, del 44%, un 21% señalaron que se está generando demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidades para las mujeres.

Conforme a la información disponible podemos manifestar que se ha generado demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidades para las mujeres.

Tabla 5

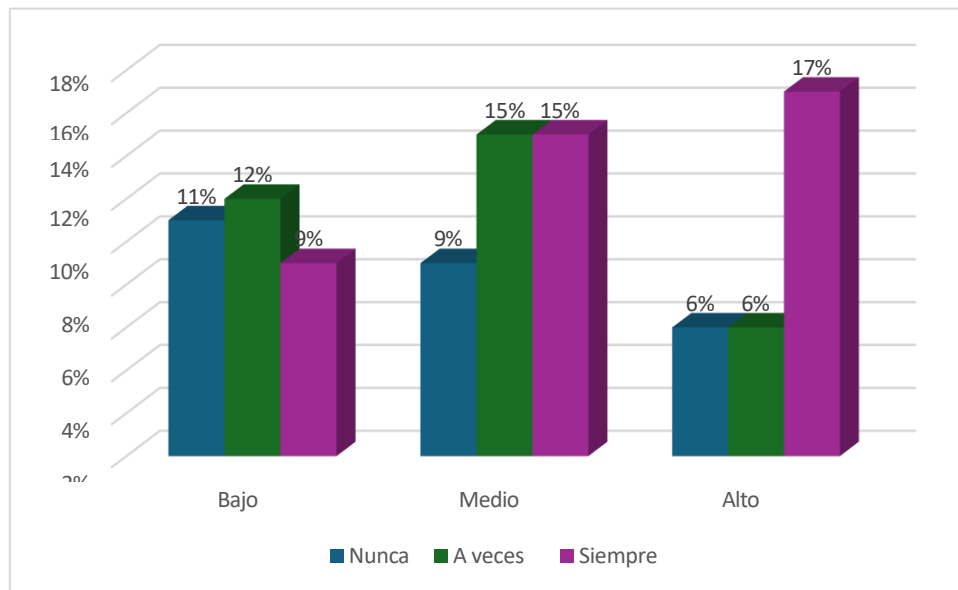
*Discriminación laboral y estereotipos*

Discriminación laboral	Estereotipos						Total	
	Nunca		A veces		Siempre		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Poco	23	14%	15	9%	7	4%	45	27%
Mucho	18	11%	23	14%	10	6%	51	30%
Demasiado	13	8%	26	15%	34	20%	73	43%
Total	54	32%	64	38%	51	30%	169	100%

Nota: Estadística procesada en Spss

**Figura 2**

*Barras de discriminación laboral y estereotipos*



Nota: Tabla 5

Expresa la discriminación laboral y estereotipos, encuesta aplicada a 169 mujeres, se tuvo como resultado que:

Del 27%, un 14% indicaron que se está generando poca discriminación laboral y esto se relaciona en que nunca se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por estereotipos.

Asimismo, del 30%, un 14% hicieron referencia que se está generando mucha discriminación laboral y esto se relaciona en que a veces se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por estereotipos.

Para finalizar, del 43%, un 20% señalaron que se está generando demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por estereotipos.

Por ende, se constata que existe demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por estereotipos.

**Tabla 6**

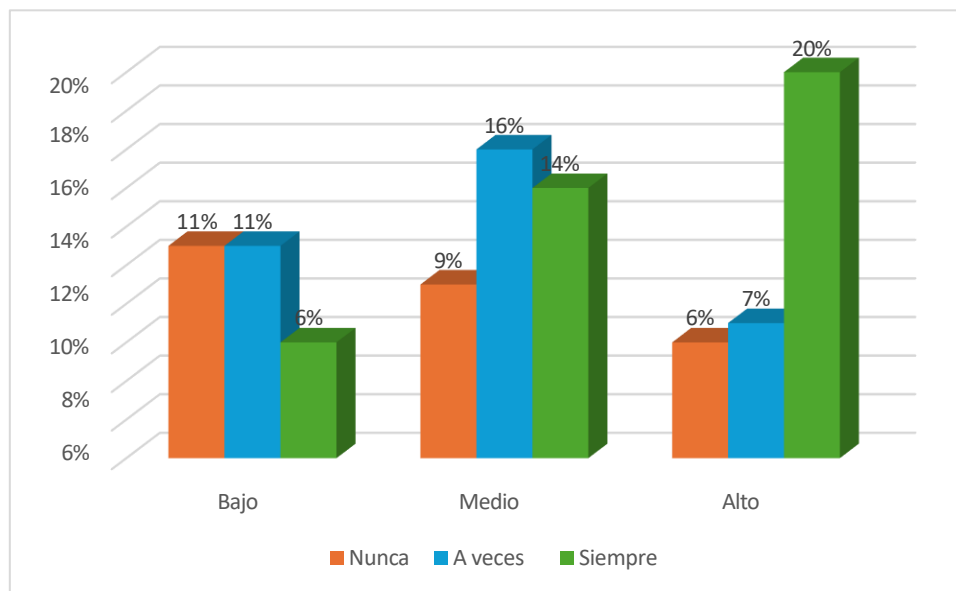
*Discriminación laboral y prejuicios*

Discriminación laboral	Prejuicios						Total	
	Nunca		A veces		Siempre		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Poco	20	12%	16	9%	7	4%	43	25%
Mucho	20	12%	26	15%	10	6%	56	33%
Demasiado	14	8%	22	14%	34	20%	70	42%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>32%</b>	<b>64</b>	<b>38%</b>	<b>51</b>	<b>30%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Nota: Estadística procesada en Spss

**Figura 3**

*Barras de discriminación laboral y prejuicios*



Nota: Tabla 6

Basándose en la discriminación laboral y prejuicios, encuesta aplicada a 169 mujeres, se tuvo como resultado que:

Del 25%, un 12% indicaron que se está generando poca discriminación laboral y esto se relaciona en que nunca se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por prejuicios.

Asimismo, del 33%, un 15% hicieron referencia que se está generando mucha discriminación laboral y esto se relaciona en que a veces se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por prejuicios.

Para finalizar, del 42%, un 20% señalaron que se está generando demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por prejuicios.

A partir de lo anterior, se reconoce que se ha generado demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por prejuicios.

### Tabla 7

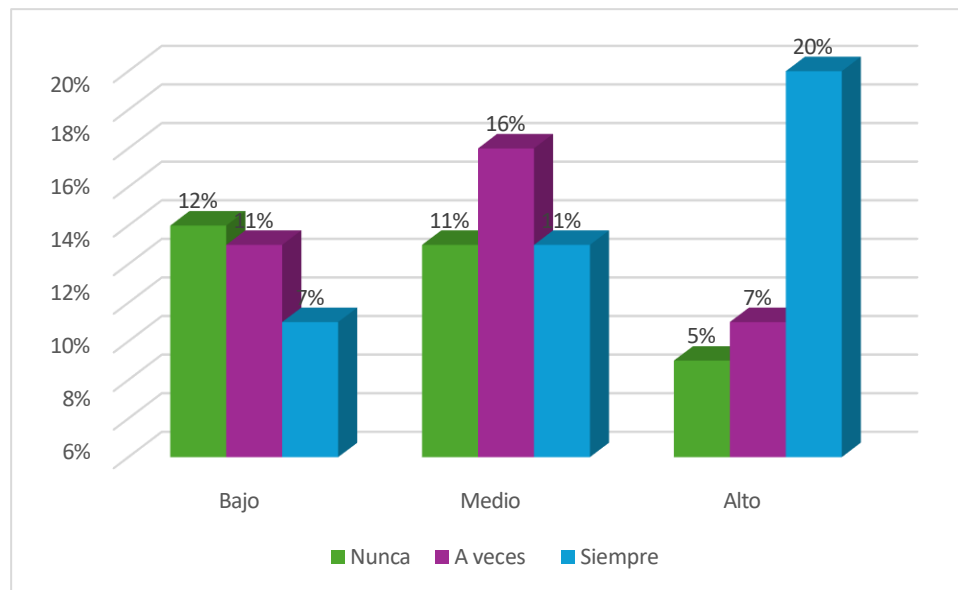
#### *Discriminación laboral y vulneración del derecho al trabajo*

Discriminación laboral	Vulneración del derecho al trabajo						Total	
	Nunca		A veces		Siempre			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Poco	20	12%	16	9%	10	6%	46	27%
Mucho	19	11%	22	13%	14	8%	55	33%
Demasiado	15	9%	18	11%	35	21%	68	40%
Total	54	32%	56	33%	59	35%	169	100%

Nota: Estadística procesada en Spss

**Figura 4**

*Barras de discriminación laboral y vulneración del derecho al trabajo*



Nota: Tabla 7

El emparejamiento, atendiendo a discriminación laboral y vulneración del derecho al trabajo, encuesta aplicada a 169 mujeres, se tuvo como resultado que:

Del 27%, el 12% afirmó que había poca discriminación en el lugar de trabajo, y esta línea se articula con la nunca violación del derecho al trabajo.

Asimismo, del 33%, el 13% se refirió la presencia de muchas conductas excluyentes en el lugar de trabajo, y esta línea se articula con la violación ocasional del derecho al trabajo.

Finalmente, del 40%, el 21% afirmó que hay una prevalencia de prácticas extremadamente discriminatorias respecto al derecho al trabajo y esta línea se articula con la violación constante del derecho al trabajo.

Por tanto, se reafirma que el notable predominio de conductas

discriminatorias guarda relación con la continua afectación al derecho al trabajo.

#### 4.3. Prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Prueba de hipótesis específica número uno*

		Discriminación laboral	Vulneración del derecho al trabajo
	Coef. de relación	1,000	,850**
Rho de Spearman	Discriminación Laboral	Significancia Número	,003 169
	Coef. de relación	,850**	1,000

*Prueba de normalidad*

Nota: Estadística procesada en Spss

Se realizaron las pruebas que evaluaron la normalidad de los datos para decidir qué estadístico se utilizaría para la validez de las hipótesis. Se empleó el Kolmogórov-Smirnov, dado que se trata de un estudio con una muestra mayor a 30. Para la variable 'Discriminación Laboral' se obtuvo un valor de 0.003, y para 'Desigualdad de oportunidades para la mujer' se obtuvo 0.001. Ambos resultados fueron inferiores al nivel de significación, lo que demuestra que poseen peso estadístico y, por lo tanto, se pueden considerar como normales.

El estadístico que se usará a fin de medir las hipótesis se define como el Rho de Spearman, el cual fue argumentado por Supo (2017) de la siguiente manera:

### 4.3.1. Contrastación de hipótesis

Tabla 9

*Contraste de la hipótesis general*

			Discriminación laboral	Vulneración del derecho al trabajo
Rho de Spearman	Discriminación laboral	Coef. de relación	1,000	,970**
		Significancia	.	,004
	Desigualdad de oportunidades para las mujeres	Número	169	169
		Coef. de Relación	,970**	1,000
		Significancia	004	
		Número	169	169

Nota. Procesado por medio del programa Spss V26.

Las pruebas de hipótesis, el valor fue 0.970. De acuerdo con las evaluaciones de Supo, esto se sitúa en un rango muy fuerte positivo. Además, se puede identificar un valor de significación de 0.004, lo que muestra que está por el límite de error, la significancia de la interdependencia entre las variables puede asumirse como existente.

En estos términos, La evidencia lleva a no aceptar la hipótesis nula ( $H_0$ ), mientras que la hipótesis propuesta (a) se acepta.

Se estableció que la discriminación en el empleo y la brecha de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024 es favorable y significativa

### 4.3.2. Contraste de la primera hipótesis específica

Tabla 10

*Contraste de la primera hipótesis específica*

			Discriminación laboral	Vulneración del derecho al trabajo
		Coef. de Discriminación laboral	1,000	,850**
Rho de Spearman		Relación Significancia Número	.	,001
		Coef. de Estereotipos	,930	1,000
		Relación Significancia Número	** ,001	
			169	169

Nota: Procesado por medio del programa SpssV26

La primera hipótesis específica, el valor de relación fue 0,930; según los valores establecidos se revela que se sitúa en un nivel positivo muy alto. Se obtuvo el 0,001, lo que significa que existe una correlación entre la dimensión y la variable al ser menor al margen de error.

De este modo, se niega la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se respalda la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

En definitiva, la discriminación laboral y los estereotipos en Juliaca, 2024 tienen relación positivamente significativa.

### 4.3.3. Contraste de la segunda hipótesis específica

**Tabla 11**

*Contraste de la segunda hipótesis específica*

			Discriminación laboral	Vulneración del derecho al trabajo
		Coef. de Relación	1,000	,850**
Rho de Spearman	Discriminación Laboral	Significancia	.	,003
		Número	169	169
	Prejuicios	Coef. de Relación	,850**	1,000
		Significancia	,002	
		Número	169	169

Nota: Procesado por medio del programa SPSS<sub>VER26</sub>

Según el cuadro muestra que la segunda hipótesis específica, se logró un 0.895. Tomando en cuenta lo establecido por supo, esto señala que es positivo y fuerte. Asimismo, se observó un valor de significancia de 0,002, lo que indica que hay una correspondencia relevante entre la dimensión y la variable debido a que está por debajo del margen de error.

Por consiguiente, la hipótesis (a) que se propone es aceptada y la hipótesis nula ( $H_0$ ) es rechazada.

Así, se concluye que, en Juliaca, 2024, la discriminación laboral y los prejuicios están vinculados de manera significativa

#### 4.3.4. Contraste de la tercera hipótesis específica

Tabla 12

*Contraste de la tercera hipótesis específica*

			Discriminación laboral	Vulneración del derecho al trabajo
	Coef. de Discriminación	Relación	1,000	,850**
Rho de Spearman	Laboral	Significancia Número	.	,003 169
		Coef. de Relación	,850**	1,000

Nota: Procesado por medio del programa SPSS<sub>VER26</sub>

A partir de la evidencia utilizada para analizar la tercera hipótesis específica, se obtuvo un valor de correlación de 0.850. Considerando los valores señalados por Sopo, esto indica un nivel muy positivo. Asimismo, se encontró al registrarse un nivel de significación de 0,003, se demuestra la coexistencia de una correspondencia estadísticamente relevante entre la dimensión y la variable., ya que se encuentra por debajo del umbral del margen de error.

En de este modo, la hipótesis nula ( $H_0$ ) queda descartada y se descarta y se considera válida la hipótesis alternativa

Así, se debe afirmar que, en 2024, el estado de la relación entre el menoscabo del derecho al trabajo y las conductas discriminatorias en el empleo en Juliaca está interconectado de modo positiva y significativa.



## 4.4. Discusión

Los efectos derivados, se lleva a cabo un breve análisis acompañado de aportes provenientes de estudios revisados, en ese contexto se presenta lo siguiente:

Como respuesta al objetivo general, se pudo constatar que se está generando mucha discriminación laboral y esto se debe a que siempre se genera una desigualdad de oportunidades hacia la mujer; también su hipótesis contrastada arrojó que se obtuvo 0,970 de correlación y, según los valores de supo, quiere decir que es una correlación positiva muy fuerte; además, dio como resultado una se obtuvo 0,004, señalando que el efecto observado es estadísticamente confiable al estar por debajo del límite de tolerancia. En tal sentido se concuerda con Cruz (2024), como concluye que garantizar igualdad de salarios y oportunidades no solo implica un aspecto moral, eventualidad que además favorece el desarrollo bancario y el bienestar general. Para lograr un mercado profesional más justo, se requieren políticas de equidad de género, fomento de diversidad e inclusión y espacios laborales equitativos para las mujeres. Así mismo se concuerda con Ramos (2024), como se concluyó que la discriminación laboral impacta de forma negativa en los derechos de las damas ejecutivas, localizando su dirección a cargos de liderar oportunidades de crecimiento profesional. Los resultados evidencian desigualdades de género y barreras estructurales que comprometen su derecho a la identidad, confirmando tanto la hipótesis como el fin usual de este estudio. Finalmente, con esta de acuerdo con Fernandez (2024), como conclusión, se identificó que factores como la situación socioeconómica, los ingresos adicionales y el tipo de empleo ayuda a incrementar la discrepancia de empleo entre varones y damas en Juliaca.



Respecto al impacto sectorial, solo el sector secundario presenta un efecto positivo, mientras que los sectores primario y terciario reflejan efectos negativos. Este análisis evidencia que, incluso en la actualidad del distrito de Juliaca.

Como resultado del primer objetivo específico, se está generando mucha discriminación laboral, ya que siempre se genera desigualdad de oportunidad hacia la mujer por estereotipos e incluso su contraste de hipótesis dio como resultado 0,930 y según los valores de supo quiere decir que es muy bueno, muy fuerte y dio una significancia de 0,001, lo que significa que sí existe Se evidencia significancia debido a que el valor es menor al umbral de tolerancia. Como resultado del segundo objetivo específico, se está generando mucha discriminación laboral, ya que siempre se genera desigualdad de oportunidad hacia la mujer por prejuicios; incluso su contraste de hipótesis dio como resultado 0,895 y, según los valores de supo, quiere decir que es muy fuerte la relación positiva; además, dio como resultado una significancia de 0,002, lo que significa que sí existe Se evidencia que el hallazgo es consistente, ya que está dentro del margen de confianza Como resultado del tercer objetivo específico, que se está discriminando mucho en el ámbito laboral, ya que siempre violan el derecho al trabajo, incluso su hipótesis de contraste dio 0,850 y, según los valores de supo, quiere decir que es muy positivo fuerte; además, dio 0,003 de significancia, lo que quiere decir que sí existe el valor obtenido indica relevancia estadística al estar bajo el límite de error, aplicando el mismo razonamiento. Por eso se acuerda que Aguilo (2021), como concluyó que el estudio evidencia las múltiples desigualdades de género presentes en el actual contexto capitalista y neoliberal, donde las mujeres que son madres cuentan con un apoyo social significativamente menor en comparación con otros grupos, De igual forma se



conforma con Loayza (2023), como concluyó que los resultados tienen un impacto relevante en el impulso de políticas orientadas a la igualdad salarial y a derribar obstáculos que frenan el crecimiento profesional de las mujeres. Se recomendó establecer acciones específicas para acortar la diferencia en los ingresos y provocar la identidad de congruencias en el cargo. Finalmente se concuerda con Barzola (2021), como concluye, se estableció que la totalidad de los trabajadores, equivalente al 73%, considera que en la universidad privada existe equidad de proporciones entre varones y damas



## CONCLUSIONES

**Primero.** Como conclusión se indica que la discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024 tienen relación positiva y significativa, con un coeficiente de 0,970, mostrando un vínculo positivo muy fuerte, y una significancia de 0,004 que valida la importancia estadística; por ello se está generando demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidades para las mujeres.

**Segundo.** Asimismo, se llega a concluir que la discriminación laboral y los estereotipos en Juliaca, 2024 tienen relación positivamente significativa, Al registrar un coeficiente de correlación de 0,930, indicando una asociación positiva muy elevada, junto con una significancia de 0,001 que confirma su validez, por ello se está generando demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por estereotipos.

**Tercero.** Seguido de ello, se tuvo que la discriminación laboral y los prejuicios en Juliaca, 2024 tienen relación positivamente significativa, por lograr un Dado que se obtuvo un índice de conexión de 0,895, lo que denota un nivel positivo muy intenso, y una significancia de 0,002 que respalda la importancia estadística; por ello se está generando demasiada discriminación laboral y esto se relaciona en que siempre se genere desigualdad de oportunidad para las mujeres por prejuicios.

**Cuarto.** Seguido de ello, se tuvo que la discriminación laboral y la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024 tienen relación positivamente significativa, por lograr un valor de conexión 0,850, que indica que se encuentra en un nivel positivo muy fuerte, y una significancia de 0,003 que señala la significancia, por ello se está



generando demasiada discriminación laboral y esto se afecta en que siempre se genere vulneración del derecho al trabajo



## RECOMENDACIONES

**Primero.** Se recomienda al estado implementar políticas de igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo, así mismo establecer un sistema de denuncia y atención para las mujeres que sufren discriminación laboral.

**Segundo.** Se da como recomendación al estado garantizar la identidad de oportunidades para todas las personas en el acceso a puestos de trabajo y en la promoción profesional, así mismo identificar y desafiar los estereotipos y prejuicios que existen en el lugar de trabajo.

**Tercero.** Se recomienda al estado capacitar a los empleados sobre la importancia de la identidad y la no discriminación, así mismo establecer políticas de cero tolerancias hacia la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo

**Cuarto.** Se recomienda al estado garantizar la identidad de procedencias para todas las personas en el camino a puestos de trabajo y en la promoción profesional



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, et.al. (2023). Percepcion de la discriminacion laboral en mujeres jovenes de la region de los Santanderes. Obtenido de Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/22856/Tesis\_2023.pdf?sequence=1 &isAllowed=y
- Aguilo, E. (2021). La brecha laboral de las mujeres efectos, implicaciones y factores moderadores. Obtenido de chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61571/TD\_RosaAnaSaizVillar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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 Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14513/5/IV\_FDE\_312\_TE\_Araujo\_Ruiz\_2024.pdf
- Araujo, et. al. (2021). Violencia de género en el Perú. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8965313.pdf>
- Arroyo, et.al. (2022). Disparidad salarial y género en la zona central del Perú. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8754409.pdf>
- Ayelén, N., & Mariel, G. (2023). Estereotipos y morfología de género en nombres de rol: un estudio psicolingüístico. Scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254923920230002006](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254923920230002006)



Barzola, A. (2021). Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. Obtenido de chrome extensión

[//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Barzola\\_Correa\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHGO_TE_Barzola_Correa_2021.pdf)

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

Carbonell, et al. (2021). Violencia de género en el Perú. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8965313.pdf>

Carrasco, S. (2018). Metodología de la Investigación Científica (Decimooctavo ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galván.

Céspedes, B. (2023). Factores sociales de la violencia de género en Perú. Scielo. Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S230801322023000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230801322023000200017)

Chava, O. (2025). hostigamiento laboral. Lp pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/tag/hostigamiento-laboral/>

Cruz, M. (2024). La discriminación salarial de las mujeres según su nivel de instrucción en el sector privado. Obtenido de chrome

extensión://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9932/1/T4370-MGD-Cruz-La%20discriminacion.pdf

Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico, 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 chrome



extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/22259/Fern%c3%a1ndez\_SaavedraNuria\_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fuentes, A. (2024). Conferencia: La violencia contra la mujer como una forma de discriminación. Lp psion por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/violencia-contra-mujer-forma-discriminacion/>

Fuentes, L. (2024). Conozca las normas laborales que protegen a las mujeres. Lp pasion por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/normaslaborales-protegen-mujeres/>

Gonzalez, C. (2023). No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

Hernandez, R. (2019). Metodología de la investgación, las rutas cuantitativas, cualitatiava y mixta. Mexico,

MC Graw Hill Education . Huamán, e. (2025). Evolución de la brecha salarial de género en el Perú. Scielo. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S273900632025000202044](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S273900632025000202044)

Ibañez,et.al. (2023). Contexto y significado: una investigación cualitativa sobre la percepción de las mujeres en su participación política en Puno. Obtenido de <https://unaj.edu.pe/revistacientificawaynarroque/index.php/rcsaw/article/download/81/5>

Juris, P. (2023). Mujeres en el trabajo: análisis de las desigualdades salariales desde una perspectiva comparada entre Brasil y Perú. Lppasion por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/mujeres-trabajo-analisisdesigualdades-salariales-perspectiva-comparada-brasil-peru/>



- Landa. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. Scielo. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071852002021000200071](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071852002021000200071)
- Lex, L. (2023). Prejuicios personales y estereotipos de género afectan la objetividad del investigador. Lp pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/corte-idh-prejuicios-personales-estereotipos-genero-afectan-objetividad-investigador-lopez-y-otros-vs-venezuela/>
- Llanos, H. (2024). Prohibir a las mujeres elegir su trabajo libremente, por supuesta fragilidad física, atenta contra su dignidad. Lp pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/prohibir-mujeres-elegir-trabajo-libremente-supuesta-fragilidad-fisica-atenta-contra-dignidad-colombia-sentencia-c-038-de-2021/>
- Llanos, K. (2023). Concepto de la «discriminación indirecta. Lp pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/corte-idh-concepto-discriminacion-indirecta-caso-artavia-murillo-y-otros-fecundacion-in-vitro-vs-costa-rica/>
- Loayza, E. (2023). La igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en lima centro 2022. Obtenido de chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2725/Loayza%20Taype%2c%20Erika%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lopez, M. (2022). Mujeres con discapacidad de Puno protestaron contra la desigualdad y discriminación. Obtenido de <https://generoydiscapacidad.org/noticias/mujeres-con-discapacidad-de-puno-protestaron-contra-la-desigualdad-y-discriminacion-65>



Maguiña, A., & Chavez, A. (2024). Impacto de la desigualdad de género en las oportunidades laborales de mujeres peruanas. Obtenido de

<https://revistas.uniatlantico.edu.co/index.php/Amauta/article/view/4171/4902>

Mamani, E. (2024). Desarrollo de la discriminación como elemento contextual en el delito de feminicidio. Lp pasión por el derecho. Obtenido de

<https://lpderecho.pe/desarrollo-discriminacion-elemento-contextualdelito-feminicidio-casacion-2398-2021-ica/>

Mamani, Z. (2021). Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Lp pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/ley-igualdad-oportunidades-mujeres-hombres-ley-28983/>

Marin, D., & Soto, A. (2023). Hostigamiento laboral y síndrome de burnout en personal sanitario en un hospital de referencia. Scielo. Obtenido de

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727558X2023000300008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558X2023000300008)

Miaury, et.al. (2025). Análisis de la violencia e índice de severidad hacia las mujeres. Scielo. Obtenido

[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S131648212024000300059](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131648212024000300059)

de Miranda, L. (2023). Poder judicial advierte que el acoso sexual laboral se sanciona hasta con 8 años de cárcel. Lp pasión por el derecho. Obtenido de

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_inicio/as\\_enlaces\\_destacados/as\\_imagen\\_prensa/as\\_notas\\_noticias/2023/cs\\_n\\_poder\\_judicial\\_advierde\\_que\\_acoso\\_sexual\\_laboral\\_se\\_sanciona\\_hasta\\_con\\_ocho\\_anios\\_de\\_carcel\\_](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2023/cs_n_poder_judicial_advierde_que_acoso_sexual_laboral_se_sanciona_hasta_con_ocho_anios_de_carcel_)



Morveli, R. (2023). Nivel de violencia contra la mujer en sindicato de comerciantes

Vallecito, Juliaca. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/373637597 Nivel de violenciacontra la mujer en sindicato de comerciantes](https://www.researchgate.net/publication/373637597_Nivel_de_violenciacontra_la_mujer_en_sindicato_de_comerciantes)

Vallecito\_Juliaca Ñaupas, H., & Mejía, E. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiirdPPqP](https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiirdPPqP76AhWqZUCHfwJCoYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false)

[76AhWqZUCHfwJCoYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiirdPPqP76AhWqZUCHfwJCoYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false)

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

[chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a](chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1aDesigualdad.pdf)

[Desigualdad.pdf](chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1aDesigualdad.pdf) Ochoipoma, et.al. (2024). Hacia la equidad de género: Una revisión bibliográfica del compromiso de. Dialnet. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10024204.pdf>

Pacha, R., & Vargas, J. (2024). Desigualdad de genero y el derecho a la igualdad y no discriminacion en el municipio alto de la alianza, 2024. Obtenido de chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2914/Rocio

[Jorge\\_tesis\\_titulo\\_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2914/RocioJorge_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pacovilca, et. al. (2024). Pobreza y desigualdad en el acceso a la salud sexual y reproductiva de las mujeres peruanas. Scielo. Obtenido de



[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S230451322024000100005](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230451322024000100005)

Palomino, A. (2023). Rasgos de personalidad en víctimas de violencia contra la mujer, en el contexto Covid-19, Juliaca - Puno, 2022. Obtenido de chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13514/1/IV\_FHU\_501\_TE\_Palomino\_Diaz\_2023.pdf

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). Metodología de la Investigación. Lima: San Marcos. Pila, P., & Deleg, N. (2024). Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género en Ecuador. Obtenido [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S244864422023000300733&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S244864422023000300733&lang=es) de

Pino, R. (2018). "Metodología de la investigación,". Lima: San Marcos.

Pizzán, S. (2024). Violencia de género educación inclusiva, empoderamiento: Predictores de la participación política de mujeres peruanas. Scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221971682024000400346&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682024000400346&lng=es&nrm=iso)

Pozo, C., & Guzmán, E. (2023). Discriminación laboral de género en el sector turismo: un análisis para el caso peruano en el contexto de la COVID-19. Scielo. Obtenido [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S025218652023000300004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025218652023000300004) de

Quispe, D. (2024). Participación política de la mujer en los Andes. Scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221971682024000300199](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682024000300199)



Ramos, M. (2024). La discriminación laboral y su incidencia en los derechos de las mujeres ejecutivas en Lima metropolitana 2020. Obtenido de chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3703/Ramos%20Carrasco%2C%20M.%20B..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rebaza, S. (2023). Desigualdad de género en el mercado laboral peruano: mujeres ganan 500 soles menos que hombres. Obtenido de [https://ppulegal.com/ppulegal/legal/desigualdad-de-genero-en-el-mercado\\_laboral-peruano-mujeres-ganan-500-soles-menos-que-hombres/](https://ppulegal.com/ppulegal/legal/desigualdad-de-genero-en-el-mercado_laboral-peruano-mujeres-ganan-500-soles-menos-que-hombres/)

Ricapa, M. (2023). Desigualdad de género en el mercado laboral fronterizo Chile-Peru entre mujeres Venezolanas inmigrantes. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9154814.pdf>

Robles, L. (2023). Salud: Dignidad, Derechos y Ética. Scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S172859172023000300267#:~:text=Es%20necesario%20tener%20claro%20que,las%20personas%20sin%20distinci%C3%B3n%2010.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172859172023000300267#:~:text=Es%20necesario%20tener%20claro%20que,las%20personas%20sin%20distinci%C3%B3n%2010.)

Salinas, et.al. (2020). Estereotipos de género: una aproximación a la cultura académica desde las interacciones docentes en carreras mineras. Scielo. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071807052020000200231](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807052020000200231)

Salinas, G. (2024). Desigualdad de género en el ámbito laboral en América Latina. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/desigualdad-de-g%C3%A9nero-en-el-%C3%A1mbito-laboral-am%C3%A9rica-latina-salinas-e5tbe>



Silio, . (2023). Proscripción de los estereotipos de género en las decisiones fiscales y judiciales. Lp pasión por el derecho. Obtenido de

<https://lpderecho.pe/proscripcion-estereotipos-genero-decisiones-fiscales-judiciales/>

Solis, e. (2024). Discriminación percibida y calidad de vida en población adulta de tres ciudades de la sierra peruana. Scielo. Obtenido de

<https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2024.v41n4/392-398/>

Sotomayor, M. (2021). Cómo actuar frente al hostigamiento sexual en el trabajo. Lp pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/como-acoso-hostigamiento-sexual-laboral/>

Tarazona, e. (2025). Evolución de la brecha salarial de género en el Perú. Dialnet. Obtenido

[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2739](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S273900632025000202044)

00632025000202044 de

Tolentino, C. (2022). Regulación del acoso moral laboral en el Perú: ¿qué aporta el anteproyecto del Código de Trabajo? Lp pasión por el derecho.

Obtenido de <https://lpderecho.pe/regulacion-acoso-moral-laboral-peru-anteproyecto-codigo-trabajo/>

Tomanguillo, S. (2024). Violencia de género educación inclusiva, empoderamiento: Predictores de la participación política de mujeres peruanas. Scielo. Obtenido

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219716820240004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682024000400346&lng=es&nrm=iso)

00346&lng=es&nrm=iso de

Torres, L. (2024). Conozca las normas laborales que protegen a las mujeres. Lp pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/normas-laborales-protegen-mujeres/>

<https://lpderecho.pe/normas-laborales-protegen-mujeres/>



- 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](http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi_bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1454)
- Valdés, et.al. (2023). Violencia contra la mujer: estudio cualitativo en mujeres víctimas de violencia de pareja. Scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S172948272023000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172948272023000100003)
- Vilchez,et.al. (2021). Características y factores asociados al maltrato percibido en internos de medicina en Perú. Scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S172859172021000100017](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172859172021000100017)
- Villanueva, R. (2021). Imparcialidad, estereotipos de género y corrupción judicial. Scielo. Obtenido [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S025134202021000100363](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025134202021000100363) de Yuni, J., & Urbano, C. (2014). Tecnicas para la investigacion. Argentina, Argentina: Brujas.



**ANEXO**

## ANEXO 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Discriminación laboral y su relación con la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024						
Investigador (a): JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable X</b>	Discriminación directa	- Discriminación	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación existente entre la discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024?	Analizar la relación entre la discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024.	La discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Juliaca, 2024 tienen relación positiva y significant	Discriminación laboral	Discriminación indirecta	- Trabajo - Comentarios - Comportamiento - Discapacidad - Obstáculo - Oportunidad - Responsabilidades	Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Descriptivo o correlacional Diseño de investigación: No experimental Método de investigación: Inductivo Población: La población fueron 300 mujeres
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable Y</b>	Acoso laboral	- Institución - Políticas - Fémimas - Justicia - Comparación	Muestra: La muestra fue 169 Muestreo
P.E.1.	O.E.1.	H.E.1.	Desigualdad de oportunidades para las mujeres	Violencia Labor		
¿Cuál es la relación existente entre la discriminación laboral y los estereotipos en	Analizar la relación entre la discriminación laboral y los estereotipos en Juliaca, 2024.	La discriminación laboral y los estereotipos en Juliaca, 2024 tienen relación positiva		Estereotipos		
os en				Prejuicios		



Juliaca, 2024?		ente significativ a.			- Discriminación	: Probabilís Tico
P.E.2.	O.E.2.	H.E.2.			- Desigualdad	Técnica: Encuest
¿Cuál es la relación existente entre la discriminación laboral y Los Prejuicios En Juliaca, 2024?	Conocer la relación que tiene la discriminación laboral y los prejuicios en Juliaca, 2024.	La discriminación laboral y los prejuicios en Juliaca, 2024 tienen relación positivam ente significativ a.			- Oportunidades	Instru me nto: Cuesti on ario
P.E.3.	O.E.3	H.E.3.			- Capacitación	
¿Cuál es la relación existente entre la discriminación laboral y La Vulneración del Derecho al trabajo En Juliaca, 2024?	Conocer la relación que tiene la discriminación laboral y la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024	La discriminación laboral y la vulneración del derecho al trabajo en Juliaca, 2024 tienen relación positivam ente significativ a		Vulneración del derecho al trabajo	-Liderazgo	
					-Flexibilidad	
					-Igualdad	



Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Variable X</b> Discriminación laboral	- Discriminación directa - Discriminación indirecta - Acoso laboral - Violencia laboral	-Discriminación	Escala de Likert
		-Trabajo	
		-Comentarios	
		-Comportamiento	
		-Discapacidad	
		-Obstáculo	
<b>Variable Y</b> Desigualdad de oportunidades para las mujeres	- Estereotipos - Prejuicios - Vulneración del derecho al trabajo	-Féminas	Escala de Likert
		-Justicia	
		-Comparación	
		-Discriminación	
		-Desigualdad	
		-Oportunidades	
		-Capacitación	
		-Liderazgo	
		-Flexibilidad	
		-Igualdad	



### INSTRUMENTO- DISCRIMINACIÓN LABORAL

**I. INSTRUCCIONES:** Estimado(a) participante, a continuación se presenta un cuestionario compuesto por 10 ítems. Le solicitamos que los responda según su percepción y juicio personal, procurando que la información proporcionada sea veraz y precisa, con el fin de obtener resultados confiables. Marque con un aspa (✓) el recuadro que considere más cercano a la realidad.

		1 = S	2 = CS	3 = AV	4 = N	5 = CN				
N°	DIMENSION/ ÍTEMS	PUNTAJE								
		1	2	3	4	5				
1.	¿Ha experimentado discriminación en el lugar de trabajo debido a su género?									
2.	¿Siente que su edad ha sido un factor en la toma de decisiones laborales en su contra?									
3.	¿Ha sido objeto de comentarios o comportamientos discriminatorios en el lugar de trabajo debido a su raza o etnia?									
4.	¿Siente que su discapacidad ha sido un obstáculo para acceder a oportunidades laborales?									
5.	¿Ha experimentado discriminación en el lugar de trabajo debido a su orientación sexual?									
6.	¿Siente que su religión ha sido un factor en la toma de decisiones laborales en su contra?									
7.	¿Ha sido objeto de discriminación en el lugar de trabajo debido a su nacionalidad?									
8.	¿Siente que su género ha influido en la forma en que se le asignan tareas o responsabilidades en el trabajo?									
9.	¿Ha experimentado discriminación en el lugar de trabajo debido a su estado civil o situación familiar?									
10.	¿Siente que la empresa o institución donde trabaja tiene políticas y prácticas efectivas para prevenir la discriminación laboral?									



### INSTRUMENTO- DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS

#### MUJERES

**I. INSTRUCCIONES:** Estimado(a) participante, se presenta a continuación un cuestionario de 10 ítems, los cuales deberá evaluar según su criterio personal. Se solicita que la información proporcionada sea veraz y precisa, con el objetivo de obtener resultados confiables. Marque con un aspa (✓) el recuadro que considere más adecuado y cercano a la realidad.

1 = S		2 = CS		3 = AV		4 = N		5 = CN	
N°	DIMENSION/ ÍTEMS	PUNTAJE							
		1	2	3	4	5			
1.	¿Siente que las mujeres en su lugar de trabajo tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que los hombres?								
2.	¿Cree que las mujeres en su lugar de trabajo son tratadas de manera justa y equitativa en comparación con los hombres?								
3.	¿Ha observado o experimentado discriminación hacia las mujeres en el lugar de trabajo debido a su género?								
4.	¿Siente que las mujeres en su lugar de trabajo tienen acceso a las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo que los hombres?								
5.	¿Cree que las mujeres en su lugar de trabajo son valoradas y respetadas por sus contribuciones y logros?								
6.	¿Siente que las mujeres en su lugar de trabajo enfrentan barreras para acceder a puestos de liderazgo?								
7.	¿Ha observado o experimentado estereotipos o prejuicios hacia las mujeres en el lugar de trabajo?								
8.	¿Siente que las mujeres en su lugar de trabajo tienen flexibilidad y apoyo para equilibrar su vida laboral y personal?								
9.	¿Cree que las mujeres en su lugar de trabajo son compensadas de manera justa y equitativa en comparación con los hombres?								
10.	¿Siente que la empresa o institución donde trabaja tiene políticas y prácticas efectivas para promover la igualdad de género?								



ANEXO 4. Base de datos

N°	Discriminación laboral										Desigualdad de oportunidades para las mujeres									
	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	1	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	1	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	3	3	3	3	3
22	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	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
25	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	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
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
34	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
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3



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	
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	
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	2	3	2	3	1	5
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	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	1
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
77	1	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	2
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
87	1	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	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	1
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2
91	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
92	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2



93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
94																				
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2



117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	1
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2
123	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
124	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
126	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
129	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
130	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
131	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
132	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
136	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
138	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1
139	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	1



141	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2
142	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
143	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	2
144	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
146	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
147	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
148	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1
149	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
153	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
154	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1
155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2
156	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
157	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
158	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
159	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
161	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
162	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1
163	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	1



165	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2
166	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
167	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	2
168	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1
169	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### OPINIÓN DE EXPERTOS

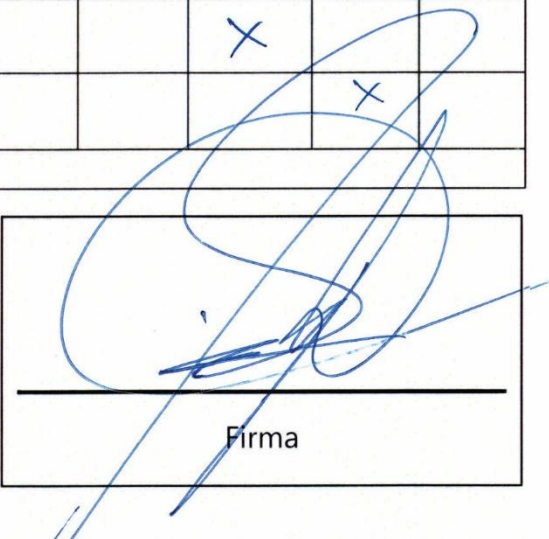
Z

<b>Investigador:</b> JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO		<b>D.N.I. N°:</b> 73546193				
<b>Título de la investigación:</b> DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024						
<b>Instrumento e Indicador:</b> CUESTIONARIO						
<b>Universidad:</b> UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ – JULIACA						
<b>Experto:</b> HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR		<b>D.N.I. N°:</b> 01332589				
<b>Grado académico:</b> Doctor (X) Magíster ( ) Otros ( ) Especifique:						
<b>Institución donde labora:</b> UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ – JULIACA						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable				X	
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente				X	
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					X
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados				X	
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación			X		
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación				X	
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						

Considerar las siguientes observaciones

*Ninguna*

FECHA: 09/09/2025.



Firma



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


#### OPINIÓN DE EXPERTOS

<b>Investigador:</b> JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO		<b>D.N.I. N°:</b> 73546193				
<b>Título de la investigación:</b> DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024						
<b>Instrumento e Indicador:</b> CUESTIONARIO						
<b>Universidad:</b> UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ – JULIACA						
<b>Experto:</b> WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO		<b>D.N.I. N°:</b> 23945399				
<b>Grado académico:</b> Doctor (X) Magíster ( ) Otros ( ) Especifique:						
<b>Institución donde labora:</b> UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ – JULIACA						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable				X	
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente				X	
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa				X	
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados					X
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación					X
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación					X
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>		0,85				

Considerar las siguientes observaciones

Ninguna.

FECHA: 09/09/2025.

  
Firma



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 10/10/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JHAN KUPERT ORTIZ CARCAUSTO

Dirección: JR. JOSE MARIA EGUREN, DISTRITO DE SAN MIGUEL

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73546193

Teléfono: 962770768 email: malfulder755@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADO

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: DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN JULIACA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desigualdad, discriminación, oportunidad, trabajo

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> 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.

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  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)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, 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?**

**Sí:** 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.

- Sí 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 POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P05

Firma de Autor



huella digital

JULIACA, 10 DE OCTUBRE DE 2025

Fecha