



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL
DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTORES

MAGALI DEL ROCIO TAPIA LESCANO
ORCID: 0000-0002-5685-9119

VICTOR CLIFFORD NARREA CHANG
ORCID: 0000-0003-0652-9135

ASESOR

DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO
ORCID: 0000-0003-4835-0627

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO
NACIONAL E INTERNACIONAL

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2023



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Tapia Lescano, M. R., & Narrea Chang, V. C. (2023). *La discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Magali del Rocio Tapia Lescano
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42133739
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5685-9119
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Victor Clifford Narrea Chang
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44479339
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0652-9135
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Ángel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10594662
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4835-0627
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Yda Rosa Cabrera Cueto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06076309
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Moises Noe Huaman Pillhuaman
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43226902
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Marco Enrique Tume Chunga
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41058938
Datos de la investigación	

Título de la investigación	La discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021
Línea de investigación institucional	Promoción y defensa de los derechos humanos en el ámbito nacional e internacional
Línea de investigación del Programa	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por la Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto, quien lo preside, y los miembros del jurado Mg. Moisés Noé Huamán Huamán y Mg. Marcos Enrique Tume Chunga; reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**"LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS Y LA
VULNERACIÓN DE AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA
PANDEMIA EN LIMA, 2021"**

Presentado por los Bachilleres:

MAGALI DEL ROCIO TAPIA LESCANO

VICTOR CLIFFORD NARREA CHANG

Para optar el Título Profesional de Abogado
luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADOS POR MAYORÍA

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 17 días del mes de julio del 2023.

Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto
Presidente

Mg. Moisés Noé Huamán Pillhuamán
Secretario

Mg. Marcos Enrique Tume Chunga
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021”

De los bachilleres MAGALI DEL ROCIO TAPIA LESCANO y VICTOR CLIFFORD NARREA CHANG, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 23 de Julio de 2023



LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO

DNI: 10594662

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis lo dedico a DIOS quien me regala la vida, para poder cada día seguir cumpliendo mis sueños, y también lo dedico a mis dos hijos Pamela y Anderson, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar hacer un ejemplo para ellos.

Magali Del Rocio Tapia Lescano

Este trabajo está dedicado a mi hija, quien representa mi mayor motivación para seguir avanzando en la vida, para vea en mi un modelo de perseverancia y resiliencia. A mis padres y hermanos quienes gracias a su apoyo frente a las circunstancias que se me presentan en la vida me mostraron que no estoy solo y que jamás debo dejar de remar. A mi novia quien me acompaña, incansablemente, soportado todos mis cambios de ánimo, mis ausencias y todo aquel sacrificio que fue necesario para conseguir este objetivo.

Este trabajo es para todos Uds.

Victor Clifford Narrea Chang

AGRADECIMIENTOS

El agradecimiento de mi proyecto de tesis es a Dios y a mi esposo quien me guía y me da la fortaleza para seguir adelante.

Y, de manera especial a mi profesor doctor Luis Ángel Espinoza Pajuelo, ya que por medio de él he llegado a obtener los conocimientos necesarios para poder desarrollar el proyecto de tesis.

Magali Del Rocio Tapia Lescano

Agradezco a mi Dios, por todas las bondades y Bendiciones que recibo, porque me acompaña en cada paso que doy aun cuando no lo merezca. Agradezco a mi hija, mis padres y hermanos por su paciencia y apoyo incondicional, a mi novia por la fe y el amor que me tiene. Así mismo, agradezco a cada una de las personas, familiares, amigos y profesores, que a lo largo del tiempo me han apoyado con sus palabras, su amistad y buenas vibras, en especial agradezco a la Sra. Nelly quien es la persona que me motivo a tomar mis estudios para mi bien y el de todos en mi hogar; y a la cual siempre consideraré parte de mi familia. ¡Gracias a todos, Dios me los Bendiga siempre!

Victor Clifford Narrea Chang

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.5. Limitaciones de la investigación.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	21
2.2. Bases teóricas y científicas	28
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	40
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	43
3.2. Población y muestra.....	44
3.3. Hipótesis	45
3.4. Variables – Operacionalización.....	46
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	49
3.6. Procesamiento de los datos.....	49
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	51
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	55
4.3. Contrastación de hipótesis.....	67
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	71
5.2. Conclusiones.....	75
5.3. Recomendaciones.....	76
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Proceso de dimensionalidad de la variable 1
Tabla 2	Proceso de dimensionalidad de la variable 2
Tabla 3	Proposiciones teóricas
Tabla 4	Interpretación de las teorías
Tabla 5	Relaciones empíricas
Tabla 6	Contrastación de proposiciones
Tabla 7	Selección de las mejores propuestas
Tabla 8	Reformulación de teoría
Tabla 9	Operacionalización de la variable 1
Tabla 10	Operacionalización de la variable 2
Tabla 11	Valores del Alfa de Cronbach
Tabla 12	Cantidad de la muestra empleada
Tabla 13	Resultado obtenido del Alfa de Cronbach
Tabla 14	Estadísticas de los ítems
Tabla 15	Resultado de, la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad
Tabla 16	Resultado de, el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador
Tabla 17	Resultado de, el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador
Tabla 18	Resultado de, el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador
Tabla 19	Resultado de, el desempleo conduce a la informalidad
Tabla 20	Resultado de, el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral
Tabla 21	Resultado de, el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas
Tabla 22	Resultado de, la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio

- Tabla 23 Resultado de, el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana
- Tabla 24 Resultado de, el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral
- Tabla 25 Resultado de, el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas
- Tabla 26 Resultado de, es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales
- Tabla 27 Correlación de la hipótesis general
- Tabla 28 Correlación de la hipótesis específica 1
- Tabla 29 Correlación de la hipótesis específica 2

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Resultado de, la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad
- Figura 2 Resultado de, el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador
- Figura 3 Resultado de, el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador
- Figura 4 Resultado de, el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador
- Figura 5 Resultado de, el desempleo conduce a la informalidad
- Figura 6 Resultado de, el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral
- Figura 7 Resultado de, el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas
- Figura 8 Resultado de, la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio
- Figura 9 Resultado de, el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana
- Figura 10 Resultado de, el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral
- Figura 11 Resultado de, el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas
- Figura 12 Resultado de, es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021

MAGALI DEL ROCIO TAPIA LESCANO

VICTOR CLIFFORD NARREA CHANG

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En este estudio se tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021. Aunado a ello, se ha buscado establecer las cuestiones que originan la problemática de la discriminación laboral, por cuanto este fenómeno significa un perjuicio hacia el derecho de igualdad, libertad, dignidad, entre otros derechos que forman parte del texto constitucional. En el entorno metodológico, se estableció una investigación de tipo básico puro, un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, no experimental y transversal, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados obtenidos evidenciaron la credibilidad de los establecido en la problemática de estudio, ya que el resultado del valor de Alfa de Cronbach tuvo un resultado altamente positivo por lo que el instrumento empleado es totalmente confiable, además con ello se dio respuesta al objetivo general, ya que se aceptó la hipótesis alternativa que refiere: Existe relación entre la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021. Y por último se concluyó que, la discriminación laboral es un problema de amplia relevancia que pone en riesgo los derechos fundamentales del trabajador, siendo necesario la intervención del Estado mediante la aplicación de políticas publicas a fin de dar solución al problema de la discriminación laboral. Todo ello, en concordancia con los resultados obtenidos.

Palabras clave: discriminación laboral, derecho a la igualdad, derechos fundamentales.

**LABOR DISCRIMINATION IN COMPANIES AND THE VIOLATION OF THE RIGHT
TO EQUALITY DURING THE PANDEMIC IN LIMA, 2021**

**MAGALI DEL ROCIO TAPIA LESCANO
VICTOR CLIFFORD NARREA CHANG
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

ABSTRACT

In this study, the general objective was: To determine how labor discrimination in companies is related to the violation of the right to equality during the pandemic in Lima, 2021. In addition to this, it has sought to establish the issues that originate the problem of labor discrimination, since this phenomenon means a detriment to the right to equality, freedom, dignity, among other rights that are part of the constitutional text. In the methodological environment, a pure basic type investigation was established, a quantitative approach, a correlational, non-experimental and cross-sectional design, the survey technique and the questionnaire instrument were applied. The results obtained evidenced the credibility of those established in the study problem, since the result of the Cronbach's Alpha value had a highly positive result, so the instrument used is totally reliable, in addition, with this, the general objective was responded to, since the alternative hypothesis that refers to: There is a relationship between labor discrimination in companies and the violation of the right to equality during the pandemic in Lima, 2021 was accepted. And finally, it was concluded that labor discrimination is a problem of wide relevance that puts the fundamental rights of the worker at risk, requiring the intervention of the State through the application of public policies in order to solve the problem of labor discrimination. All this, in accordance with the results obtained.

Keywords: labor discrimination, right to equality, fundamental rights.

INTRODUCCIÓN

En este estudio se analizó la coyuntura de la discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho a la igualdad y libertad, los mismo que se describen en el ámbito internacional, en concordancia con el análisis de la doctrina y jurisprudencia referente al tema de estudio. La discriminación significo ser un problema relevante dentro del ámbito laboral, toda vez, las empresas no cumplían con los parámetros establecidos en las normativas jurídicas. Viéndose afectado el derecho de igualdad de los trabajadores, se propuso como posible solución el emprender políticas publicas en materia laboral por parte del Estado, a fin de garantizar los principios y derechos laborales.

Por ende, este estudio tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.

Y, en respuesta al objetivo general se estableció la hipótesis que refiere: Existe relación entre la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.

Cabe precisar que este estudio estuvo dividido en 4 fases, siendo los siguiente:

Capítulo I, problema de investigación, en este rasgo se definieron los fenómenos del problema de estudio, así como las causas, consecuencias y posibles soluciones.

Capítulo II, marco teórico, en esta esfera se recopilaron los datos de las variables, siendo los antecedentes e investigaciones previas al tema de investigación. Por otra parte, las consideraciones teóricas en las que se sustentaron el proyecto de investigación, tuvieron implicancia en la concordancia con los fenómenos planteados en las preguntas de investigación.

Capítulo III, marco metodológico, en esta secuencia, la metodología ha sido un conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplearon para formular y resolver problemas descritos en la realidad problemática. Por ello, mediante este método se plasmó la formulación de hipótesis las cuales pudieron ser confirmadas por medios de instrumentos relacionados al problema.

Capítulo IV, análisis e interpretación de datos, en esta secuencia se establecieron las mediciones de las variables mediante frecuencias estadísticas, así mismo, también se tuvo la fiabilidad de las variables y la contrastación de hipótesis.

Capítulo V, discusiones, conclusiones y recomendaciones, en esta secuencia se establecieron la comparación de resultados para luego haberse establecido las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El derecho laboral es un estatuto jurídico que preside la relación de los empresarios y trabajadores, estando regido por el régimen laboral, sobre todo los ordenamientos determinan la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por todo ello, se enfatiza que en el ámbito internacional la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) estableció el principio de igualdad y no discriminación: “El principio de igualdad está ligado a la dignidad de toda persona, por lo que es incompatible cualquier situación de privilegios, o que se trate con hostilidad y discriminación, ya que todos tienen la satisfacción de los derechos fundamentales” (p. 49).

Asimismo, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1969) estableció en su artículo 1 la obligación de los Estados de respetar los derechos: “Los Estados que forman parte de la Convención, tienen el deber garantizar el afianzamiento hacia los derechos y libertades de todo individuo, sin discriminación alguna por motivos de color, condición social, nacionalidad, etc.,” (p. 2).

En síntesis, aunque en los organismos internacionales se encuentre establecido la no discriminación e igualdad de oportunidades, estas disposiciones deberían estar vigente en todos los ámbitos, sin embargo, esto no siempre es así porque la discriminación laboral continúa siendo una molestia que afecta repercute a numerosas personas que solicitan un empleo en las distintas empresas, y en esa situación también se encuentran los trabajadores que, a pesar de contar con el empleo, también padecen de hostilidades. En esta situación se encuentra el Perú, pues las evidencias están claras por el alto índice de desempleo que padece el país.

Adicionalmente, la coyuntura de la pandemia por Covid-19, agravo más la situación laboral debido a que las personas tuvieron una mayor dificultad para

encontrar un empleo. De modo que, las medidas tomadas por el gobierno peruano para prevenir la Covid-19, afectó de manera transitoria las actividades habituales de las personas en los diversos sectores, particularmente el sector de la empleabilidad laboral ya que las empresas grandes o pequeñas dejaron de realizar sus actividades debido a la paralización por estas medidas. Por otro lado, esta situación generó una gran crisis económica, llegando el caso donde muchos trabajadores perdieron sus empleos junto a esto el cierre de muchas empresas generando un impacto negativo en el mercado laboral.

Pero, aun así, las personas que perdieron su empleo como producto del estado de emergencia sanitaria, se enmarcaron en la búsqueda de otros empleos con la finalidad de satisfacer sus necesidades básicas, pese ello no consiguieron resultados favorables porque las empresas no se rigen al cumplimiento de la ley al momento de evaluar la contratación del personal, porque en esa esfera reside las diferencias de oportunidades, producto de arbitrariedades que sigue estando vigentes en el sector laboral. En ese sentido las causas frecuentes de la discriminación laboral, se debe a las siguientes consideraciones: edad, género, discapacidad, cuestiones políticas, condición social, etc.

Lo cierto es que la discriminación no hace más que dar origen a los efectos negativos para el ámbito nacional, por que como sabe ante estos acontecimientos se vulnera el principio de igualdad y no discriminación.

Por ello, la Ley General del Trabajo (2006) estableció en su Artículo X, inciso 5: "Los principios del régimen laboral, entre los cuales se encuentra el principio de igualdad, y que además determina la prohibición de la discriminación directa o indirecta" (pp. 4-5).

No obstante, la realidad actual ha evidenciado lo contrario porque las personas que se encuentran en la búsqueda de empleo tienen que lidiar con cualquier tipo de discriminación, lo cual va en contra de los derechos fundamentales porque se vulnera el derecho a la igualdad.

De continuar este problema de la discriminación laboral se originarían consecuencias negativas para las personas y trabajadores afectados, y también para las empresas. De tal forma que entre las consecuencias se identifican las siguientes: se repercutiría negativamente la autoestima de los empleados, disminución del compromiso del trabajador hacia su centro laboral, disminución de rendimiento de producción, de ahí que, aumentaría el desempleo laboral, además también se tienen en cuenta las posibles demandas judiciales de los trabajadores hacia la empresa, y que tras un largo proceso se culmine en una sanción hacia la empresa por ir en contra del ordenamiento jurídico.

Por lo tanto, es hora de erradicar estas prácticas, toda vez que se vulnera el derecho a la igualdad, que viene a ser un principio que se encuentra consagrado en la categoría nacional e internacional. Ante ello, el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política (1993) estableció que: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, en consecuencia, no debe existir discriminación por motivo de raza, color, idioma, condición económica, o cualquier otra índole” (p. 1).

De forma similar, el jurista peruano Landa (2017) ha expresado que: “El Estado reconoce a todas las personas por igual, en tal sentido está prohibido toda forma de discriminación o de tratamiento diferente no justificado” (p. 29).

Específicamente, el derecho a la igualdad consiste en tratar a toda persona por igual. Por cuanto, si bien es cierto que todos somos iguales en dignidad y derechos, ello no garantiza que las entidades públicas o privadas cumplan con lo establecido en

el ordenamiento jurídico, consecuentemente las desigualdades se constituyen en obstáculos que irrumpen el adecuado desarrollo de las personas al igual que el despliegue de sus habilidades y aptitudes.

Por todo ello, es indispensable emplear el instrumento de las políticas públicas como posible solución al problema de la discriminación laboral, estableciendo entre los lineamientos, determinados objetivos estratégicos tendientes a garantizar un país libre de discriminación, así como la preservación del derecho de igualdad y no discriminación, para que de esa forma la ciudadanía logre trabajar en condiciones de trabajo equitativos y satisfactorios. Siendo el Estado el responsable de adoptar estas medidas y que a la vez el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encargue de gestionar las fiscalizaciones hacia las empresas con la finalidad de que se garantice la erradicación de la discriminación, promoviendo y fortaleciendo el derecho a la igualdad.

1.2. Formulación del problema

El problema describe las situaciones o dificultades que padecen un determinado sector del Estado peruano, por lo cual se mencionan los fenómenos que ponen en riesgo los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política, por ello, la formulación del problema estructura las preguntas generales y específicas que pretenden ser medidas y analizadas mediante el conocimiento científicos.

Así, pues en nuestra temática de estudio se describe que se encuentra vulnerado el derecho de igualdad y también otros derechos establecidos en el ordenamiento constitucional, esto es a causa de la discriminación laboral, fenómeno social que irrumpe los derechos laborales de los trabajadores.

Así mismo, Vara (2015) ha sostenido que: “En el entorno científico la formulación del problema abre camino al inicio de la investigación, identificándose las

interrogantes que deben ser resueltas por medio de los instrumentos metodológicos” (p. 206).

Tabla 1

Proceso de dimensionalidad de la variable 1

Variable	Dimensiones
V1: Discriminación laboral	D1: Arbitrariedades de las empresas D2: Aumento del desempleo

Tabla 2

Proceso de dimensionalidad de la variable 2

Variable	Dimensiones
V2: Derecho a la igualdad	D1: Derechos fundamentales D2: Derechos laborales

Problema general

¿De qué manera se relaciona la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021?

Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales?

¿De qué manera se relaciona el aumento del desempleo y los derechos laborales?

1.3. Objetivos de la investigación

Sobre la base de Ñaupas et al. (2018) quienes han establecido que: “Los objetivos son determinadas finalidades que deben ser adquiridas para dar respuestas a las preguntas” (p. 154).

Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.

Objetivos específicos

Determinar de qué manera se relaciona las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales.

Determinar de qué manera se relaciona el aumento del desempleo y los derechos laborales.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Ha cabido la necesidad de resaltar y fomentar el problema que padece el país con la finalidad de que el gobierno plantee innovadoras políticas públicas, a fin de buscar solución al problema de la discriminación laboral al igual la vulneración del derecho a la igualdad.

Justificación teórica

Este estudio estuvo ligado a las diferentes teorías con las cuales se fundamenta la investigación, ya que si viene es cierto que en teoría las disposiciones laborales deben ser cumplidas íntegramente, pero que la realidad social ha demostrado lo contrario, por cuanto el problema de la discriminación continua en vigencia.

Justificación práctica

En la investigación se plantearon los aportes teóricos, dogmáticos y jurídicos para demostrar que la discriminación es un problema que afecta los derechos fundamentales, encontrándose el derecho a la igualdad al igual que otros derechos. Permittiéndose de esa forma que la investigación tenga una utilidad en el ámbito empresarial y jurídico.

Justificación legal

Esta justificación ha abarcado como regla fundamental a la Constitución Política del Perú, así como a la Ley General del Trabajo. A fin de demostrar el incumplimiento hacia estas normativas por parte de las empresas.

Justificación metodológica

La identificación de la técnica de la encuesta ha sido fundamental para recopilar información mediante el cuestionario, instrumento que formalizo las interrogantes, en donde los encuestados abordaron la temática de estudio. Posteriormente con ello, se logró medir las variables de estudios mediante datos estadísticos y con ello establecer el grado del problema, y finalmente la redacción de una posible solución.

1.5. Limitaciones de la investigación

No se ha encontrado ningún tipo de limitación en el desarrollo de la tesis.

Limitación económica

El factor económico no implico ningún inconveniente para proporcionar las herramientas que serán útiles en la elaboración de la tesis.

Limitación bibliográfica

La temática de estudio que se ha seleccionado ha contado con información suficiente para elaborar la investigación, en ese sentido, se cuento con libros, tesis, ensayos leyes, y otras fuentes de información.

Limitación temporal

El tiempo establecido para el inicio y culminación de la tesis, no ha implicado ningún tipo de inconveniente porque la investigación ha sido culminada en el tiempo establecido en base a los lineamientos de la universidad.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

De acorde a los lineamientos de la estructura, en esta secuencia se llevaron a cabo la recolección de trabajos nacionales e internacionales referentes a las variables de estudio.

Antecedentes internacionales

Ordoñez (2020) en su informe final sobre, ineficacia de los mecanismos laborales y las indemnizaciones hacia el trabajador. Se estableció como objetivo general, dar a conocer las estrategias para que los trabajadores puedan ejecutar las indemnizaciones laborales. Establece una investigación cualitativa, ya que aplica un análisis jurídico. Se concluyó que, en el Estado ecuatoriano la coyuntura laboral denota la ineficacia de los mecanismos para garantizar el pago de indemnizaciones laborales, generando la vulneración de los derechos constitucionales del trabajador, habida de cuenta que, al extinguirse el nexo laboral el empleador debe emitir el pago de liquidación hacia el trabajador hacia como las demás indemnizaciones que le corresponde, pero como se sabe es muy probable que el empleador no cumpla con estos menesteres, por lo que el trabajador se ve en la necesidad de acudir a los tribunales de justicia, sin embargo a pesar de que el operador jurídico determine la sentencia en favor del trabajador, el empleador continua con su conducta de omisión, de ese modo no se cumple con el pago. Estas coyunturas, deterioran los derechos fundamentales del trabajador, en ese sentido el Estado ecuatoriano debe ejercer medidas legislativas en el sector laboral para garantizar los derechos del trabajador.

Luego de analizar la investigación del presente autor, se llegó a la determinación de que su objetivo guarda una escasa similitud con nuestro objetivo general, toda vez que el autor refiere a las indemnizaciones del trabajador, lo cual aborda una temática distinta de nuestra investigación.

Yuquilema (2020) en su informe final sobre, los derechos laborales y el principio de igualdad. Se estableció como objetivo general, proponer la reforma del artículo 173 del Código del Trabajo, a fin de garantizar el derecho de igualdad. La metodología evidencia que se trata de un enfoque mixto porque aplica el enfoque cuantitativo y cualitativo. Se concluyó que, la vulneración de los derechos laborales es un problema relevante y muy frecuente en el país de Ecuador, por lo que es necesario una reforma en el sector laboral y que se ajuste a los principios y derechos constitucionales del trabajador.

Luego de analizar la tesis del presente autor, se determinó que el objetivo del autor guarda una considerable similitud con nuestro objetivo de investigación, pero lo que los hace diferentes es la temática, dogmática y ámbito jurídico de estudio. De manera que ambos estudios son diferentes.

Altamirano (2019) en su informe final sobre, el principio de igualdad y el acuerdo laboral en el Estado ecuatoriano. Se estableció como objetivo, el análisis del principio de igualdad constitucional dentro del acuerdo laboral por horas como política de Estado en el Ecuador. Se aplicó un enfoque cualitativo, toda vez que reúne información mediante la técnica de la entrevista. Se concluyó que, en el Estado ecuatoriano se vulnera el principio de igualdad de los trabajadores porque no gozaban de los derechos laborales, a diferencia de los demás trabajadores que están sujetos a otro tipo de contrato como el de tiempo indefinido, lo cual desencadena una desigualdad que va en contra de los derechos laborales. Por ello, es deber del legislador el establecer medidas legislativas, para dar solución a esta problemática, a medida que genera inestabilidad laboral y la vulneración de los derechos fundamentales.

Las premisas argumentadas del presente autor han tenido relevancia desde el aspecto social y jurídico, porque los derechos laborales han sido vulnerados. Además, el objetivo del presente autor establece una ligera concordancia con nuestro objetivo de investigación, pero lo que los diferencia a ambos es la coyuntura temática, teórica metodológica.

Rodríguez (2019) en su informe final sobre, la reforma laboral colombiana y los beneficios hacia el empleador. Su objetivo consistió en esclarecer que la reforma laboral colombiana implicó que el empleador se beneficie ante este acontecimiento. La metodología estableció la aplicación de un análisis dogmático. Se concluyó que, En el país de Colombia, se regulo la Ley 50 de 1900, que propicio por los beneficios del empleador, ya que en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, se hizo una modificación que fue perjudicial para los trabajadores, porque se dejó sin efecto la restricción de establecer contratos a tiempo definido por un periodo inferior a un año. Este acontecimiento genero controversias en vista de que tal reforma legislativa laboral, pone en riesgo los derechos laborales.

Luego de analizar las consideraciones del presente autor, se llegó a la determinación de que el objetivo del autor guarda una escasa similitud con nuestro objetivo de investigación, por ser ambos de una esfera diferente.

Paredes (2018) en su informe final sobre, el contrato de trabajo juvenil y la estabilidad laboral. La metodología indica que se trató de un estudio interpretativo. Se concluyó que, el Estado debe fortalecer la estabilidad laboral, ya que es común que en las empresas los empleadores busquen cualquier artimaña para prescindir de los servicios del trabajador, lo cual adquiere una paradoja al ámbito constitucional, pero que, para neutralizar estos comportamientos, es necesario que la Estabilidad laboral este fortalecida cabalmente, para que los trabajadores puedan alcanzarla.

Al terminar de analizar la tesis del presente autor, se determinó que el objetivo del autor presenta una considerable similitud con nuestro objetivo de investigación, pero ello no implica que ambas investigaciones tengan una estructura similar, ya que la temática del autor es distinta a nuestra investigación.

López (2016) en su informe final sobre, la precariedad del derecho del trabajo. Se concluyó que, el trabajo ha sido una labor que ha tenido cuantiosos análisis desde cuantiosas consideraciones, pero lo cierto es que la mayoría de legislaciones concuerdan que es una actividad que ha acompañado al ser humano desde tiempos inmemorables, de ahí que con esta actividad el ser humanos ha podido de solventar sus necesidades de subsistencia. Actualmente, el derecho del trabajo esta regulado y difundido mediante diversos convenios internacionales y por tal es un conjunto de normas jurídicas que establece una serie de principios para resguardar los derechos del trabajador.

De la Peña (2014) en su informe final sobre, los valores laborales y las remuneraciones percibidas por los trabajadores. Se estableció un estudio cuantitativo, también aplico un estudio descriptivo correlacional. Se concluyó que, existen diferencias dentro del ámbito laboral siendo los salarios y el nivel académico, esto irrumpe que en el centro de trabajo se logre trabajar en equipo de forma eficiente. Por ello, es importante establecer valores dentro de la empresa, en la medida en que con ellos se alcanzará una idónea comunicación y paralelamente una idónea organización en los equipos de trabajo, lo cual propicia a que la corporación alcance los logros esperados. Por tanto, son importantes los valores laborales dentro de la empresa.

Antecedentes nacionales

Morales (2021) en su informe final sobre, vulneración al principio de igualdad y el régimen protector. Se ejerció un enfoque cuantitativo, y de un diseño explicativo. A

manera de conclusión se recalcó que, la ausencia de estabilidad laboral y la ausencia de la tutela por parte del legislador, conlleva a que los trabajadores estén expuestos a padecer hostilidades dentro del ámbito laboral, por producto de posibles despidos arbitrarios, lo cual va en contra del principio de igualdad. Por ello, es deber del Estados tomar las medidas legislativas para preservar los derechos laborales de los trabajadores.

Al terminar de analizar la tesis del presente autor, se estableció la determinación de que su objetivo guarda una considerable similitud con nuestro objetivo de investigación, dado que ambos hacen mención al principio de igualdad. No obstante, ambas investigaciones son distintas porque abarca coyunturas y aspectos diferentes.

Vallejos (2021) en su informe final, obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de la microempresa. Su objetivo general ha tenido la perspectiva de proponer obligatoriedad del pago de utilidades a trabajadores de las microempresas. Se aplicó un diseño no experimental. Se concluyó que, el pago de las utilidades a los trabajadores en las microempresas repercute significativamente en la productividad, porque con ello los trabajadores tendrán aspiraciones de continuar mejorando sus rendimientos laborales, de ahí que se sobreentiende que los beneficiados serian ambos tanto las microempresas y los trabajadores. Además, ello generaría el bienestar en el ambiente laboral, porque la empresa continuaría aumento su producción, y los trabajadores estarían airosos porque se les otorgo el beneficio de las utilidades, lo cual es dentro de los derechos fundamentales del trabajador.

Luego de analizar la tesis del presente autor, se ha resaltado que el objetivo que hace mención el autor guarda una escasa similitud con nuestro objetivo de investigación, toda vez que cada investigación se enfoca en aspectos distintos.

García (2020) en el trabajo que realiza sobre, quebrantamiento del principio de igualdad y las remuneraciones salariales. La metodología ha fomentado a un estudio cualitativo a medida que se ejerce un análisis jurisprudencial. Se concluyó que, es necesario que la autoridad SUNAFIL, cumpla con ejercer las funciones que les asigna el régimen laboral, por lo que debe fiscalizar que las empresas no cometan ninguna discriminación remunerativa, porque de lo contrario esta institución tendrá que aplicarlas sanciones correspondientes, por incumplimiento de los prescrito en el régimen laboral. Esto es a fin de buscar la prevalencia del derecho de igualdad.

Luego de analizar detalladamente la tesis del presente autor, se ha considerado que su objetivo tiene una regular similitud con nuestro objetivo de investigación, pero eso no significa que los estudios sean similares, es más, ambas investigaciones tienen coyuntura distinta lo que significa que nuestro estudio es genuino.

Cubas y Moschella (2019) manifestaron, el despido arbitrario y el fortalecimiento de la estabilidad laboral. La metodología empleada evidencia que se ha tratado de una investigación que aplica el análisis jurisprudencial. Se concluyó que, la estabilidad laboral es el derecho del trabajador de poder conservar de trabajo mediante el contrato indeterminado, no obstante, esta atribución solo puede ser irrupida cuando exista un motivo expreso como causal de despido laboral. Lo cierto es que el ámbito jurídico regula la estabilidad laboral de salida relativa, de manera que solo es posible que se configure el despido ante una causa que lo justifique como tal, porque de no ser así, se estaría ante un despido arbitrario, y como consecuencia de ello, la empresa deberá de proporcionar el pago de una indemnización.

Según, las consideraciones de los presentes autores, se ha determinado que el objetivo al que hacen mención presenta una escasa similitud con nuestro objetivo

de investigación, por cuanto, nuestra investigación trata otras cuestiones que refieren la discriminación laboral y el principio de igualdad, lo cual es diferente al tema de los mencionados autores.

Bacilio (2018) en su informe final sobre los principios del derecho del trabajo. Es una investigación descriptiva no experimental, y así mismo aplica la técnica de la entrevista. Se concluyó que, se encuentran deteriorados los principios laborales entre los cuales se encuentra: primacía de la realidad, igualdad, irrenunciabilidad de derechos laborales, entre otros. Todo ello, es a causa de los contratos administrativos de servicios. Por ello, el Estado debe establecer políticas públicas para que el administrativo de servicio no vulnere los principios laborales y de esa forma se otorgue más oportunidades a los que postulan en las convocatorias para ser tratado por igual sin distinción alguna, de esa forma se fortalece los derechos y principios laborales.

Zapata (2018) en su informe final que refiere, el despido arbitrario y la tutela laboral. La metodología indica que se ha empleado un análisis jurisprudencial, por ser un estudio cualitativo. Se concluyó que, la Constitución Política establece y garantiza el derecho a la estabilidad laboral, en ese sentido los trabajadores pueden aspirar a obtener este derecho y en la misma línea se encuentra la protección contra el despido arbitrario. Así pues, las disposiciones del Estado son esenciales dentro del fuero laboral, por cuanto, un despido arbitrario significa que no existe causa para el mismo, en ese sentido de darse un despido arbitrario, la empresa tendrá que dar el pago de una indemnización al trabajador que fue despedido injustamente. Pero, para que el trabajador pueda hacer valer sus derechos tendría que esperar un determinado tiempo, hasta que el operador jurídico estime sus pretensiones. De esta manera, es necesario la intervención del legislador para emplear las medidas correspondientes

para que los trabajadores de las empresas estén plenamente protegidos ante algún despido arbitrario.

La investigación del presente autor ha hecho mención a un contexto diferente, por lo que su objetivo guarda una escasa concordancia con nuestro objetivo de investigación, aunque ambas investigaciones traten sobre la coyuntura laboral, las temáticas y demás aspectos son diferentes.

Gutiérrez (2016) en su informe final sobre, el reconocimiento de los beneficios laborales. Se enfocó en esclarecer el reconocimiento de los beneficios laborales de los trabajadores que laboran cuatro horas diarias según su jornada laboral. Se ha tratado de un estudio cuantitativo por cuanto emplea la medición de las variables. Se concluyó que, los derechos de los trabajadores se han estado vulnerando, toda vez que no se cuenta con el reconocimiento de los beneficios sociales. De manera que, estos forman parte del contenido fundamental porque la Constitución Política lo establece como un derecho fundamental y por tal motivo el Estado debe intervenir para hacer valer estos derechos del trabajador.

2.2. Bases teóricas y científicas

Los aportes dogmáticos que fueron incluidos en esta pesquisa, edificaron el esquema teórico. Por otra parte, se refiere a la sinterización de las teorías generales del derecho y también de las teorías específicas referentes a la temática de estudio.

Teorías generales

Estas teorías están definidas como aquellas premisas jurídicas del derecho, y que son aplicables hacia las diferentes áreas del derecho: Constitucional, Civil, Penal, Laboral, etc.

- **Teoría del derecho positivo.**

Los juristas Rubio y Arce (2017) manifestaron la doctrina positivista de Hans Kelsen:

La corriente positivista da a entender que el derecho positivo es el conjunto de normas jurídicas escritas por el Estado que ejerza la función legislativa. El hombre ha creado el Estado y mediante se constituyó los diferentes poderes del Estado, quienes ejercen diferentes funciones, encontrándose el poder legislativo como el encargado de legislar las leyes. El autor Hans Kelsen, ha planteado la esencia del derecho positivo al expresar que es el Estado el que crea al derecho mediante las leyes. Por tanto, solamente las normas creadas por una autoridad trascendente son válidas. (p. 176)

Esta teoría guarda relación con nuestra investigación, porque el derecho laboral es un conjunto de normas y principios y que tienen por objeto la tutela del trabajo. Estudia las relaciones entre el empleado y el trabajador. Por ello, la corriente positivista al ser el creador de las leyes y normas, también regulo el derecho laboral y que en la actualidad está vigente.

- **Teoría pura del derecho.**

García (2001) ha resumido la conjetura del jurista Hans Kelsen:

La teoría pura del derecho es una teoría general, que identifica al derecho como una ciencia jurídica, cuya regulación proviene del derecho positivo. Así mismo, Kelsen fundamenta la esencia del régimen jurisdiccional mediante la base de la jerarquía normativa, identificando en ella la Constitución Política. Por tanto, solo considera como válida a las leyes que provienen del Estado. (p. 23)

La corriente del derecho ha sido la que dio origen al derecho laboral y que, por ello, los derechos laborales están establecidos en diferentes normativas nacionales e

internacionales, ya que según la doctrina de Kelsen solo son válidos los derechos que están regulados en normativas jurídicas. Por ello, la teoría pura del derecho es aplicable a la temática de estudio, porque el derecho laboral y los principios provienen de la corriente positivista.

- **Teoría del derecho natural.**

Rubio y Arce (2017) resumieron la doctrina iusnaturalista:

El derecho natural está basado en la justicia y determina las leyes que se encuentran en la naturaleza humana, ante ello el conjunto de derechos universales, que establece son independientes al derecho positivo. Habida de cuenta que para el derecho natural si una ley no se basa en la justicia, entonces es injusta la ley. Por tanto, para la corriente naturalista los derechos tienen su fundamento en la condición humana. (p. 174)

El derecho natural ha sido uno de los primeros acontecimientos que estableció el derecho laboral al igual que los principios constitucionales, No obstante, esta corriente filosófica aunque no estipule en ningún documento la regulación de los derechos humanos, sigue estando vigente, en vista de que hasta los días de hoy se continúan promulgando leyes que son de carácter inconstitucional, es decir leyes injustas, al mismo tiempo aunque los operadores jurídicos tengan el deber de cumplir con lo establecido en el ordenamiento jurídico, no siempre lo cumple, por ello el derecho natural considera esas conductas como injustas. En ese sentido el derecho natural también identifica a nuestra investigación porque las empresas no cumplen con respetar los derechos de los trabajadores a pesar de tener conocimiento del derecho que les corresponde, por eso ante tales arbitrariedades el trabajador que se considera afectado se ve en la necesidad de acudir a los órganos jurisdiccionales en busca de justicia, la justicia es un símbolo del derecho natural.

- **Teoría general del derecho de Norberto Bobbio.**

Bobbio (2002) ha comparado al derecho positivo con el derecho natural:

El positivismo jurídico promueve al derecho como el creador de un Estado soberano que ejerce jurisdicción y que promulga sus leyes y normas. Por otra parte, se encuentra el derecho natural el cual conforma un conjunto de principios, no obstante, a diferencia del derecho positivo, este no se encuentra inscrito, sino que se encuentra en la propia naturaleza. Ambas, corrientes establecen los derechos y principios, pero para el derecho positivo solo es válido las leyes que se encuentran establecidas y que con ello se administra justicia, sin embargo, para el derecho natural las leyes no se encuentran establecidas en ningún decreto o mandato, y además considera que no hay justicia cuando una ley o resolución es injusta. De esa forma estas corrientes tienen sus propias perspectivas. Aun así, ambas corrientes establecen la existencia de los derechos humanos. Además, el derecho positivo no niega la existencia del derecho natural, sino que no concuerda con las perspectivas de esta corriente, lo mismo ocurre con el derecho natural. (p. 30)

Según, las premisas del jurista Bobbio, el derecho positivo y natural están en zona de controversia, de ahí que para el derecho positivo solo es válido la norma inscrita en documentos jurídicos, pero para el derecho natural el derecho no se encuentra inscrito en ningún reglamento, sino que se encuentra en la naturaleza humana y además valora la justicia como un elemento indispensable del derecho. Lo cierto es que ambas corrientes filosóficas establecen los derechos humanos, por ello nuestra investigación abarca una determinada cantidad de ambas corrientes filosóficas, es decir del derecho positivo la norma, la cual identifica a la Constitución Política y los reglamentos laborales, y del derecho natural se abarca la justicia.

- **Teoría tridimensional de derecho de Miguel Reale**

Casillas (2017) ha sintetizado la teoría tridimensional del derecho:

Esta teoría ha sido planteada y estudiada por el jurista Miguel Reale, estructurando los presupuestos que deben ser aplicados dentro de los procesos judiciales, en ese sentido incorpora al litigio jurídico desde tres dimensiones, el entorno factico, normativo y axiológico. Con ello, se orienta la función jurisdiccional. (p. 19)

Según, la doctrina de Miguel Reale, el derecho debe ser interpretado mediante las tres dimensiones que refiere: norma, hecho y valor, en la medida que nos siempre basta con basarse en la norma, y que existen casos complejos que deben tener un profundo análisis para obtener un idóneo entendimiento. Por ello, los aspectos laborales también se encuentran ante esta teoría, porque en los procesos laborales, debe analizarse la cuestión fáctica, normativa y axiológica. En tal sentido en los procesos judiciales no debe prescindirse de estas dimensiones.

Teorías específicas

Las premisas específicas refieren a las coyunturas de las variables de estudio, y que se aplican para tener un mejor entendimiento del problema.

- **Teoría general del derecho del trabajo.**

Según, el autor Boza (2011) ha establecido las perspectivas del derecho laboral:

Esta teoría establece que el derecho del trabajo también conocido como derecho laboral, toma las riendas de toda materia que incumbe el régimen laboral. De ahí que, el derecho laboral es de gran importancia porque establece un orden dentro del ámbito laboral, de esa forma el empleador y el trabajador conocen las bases reglamentarias dentro de la empresa, en la cuales se

identifican los derechos y obligaciones. En ese sentido el derecho laboral identifica una serie de principios, entre los cuales se identifica como el más relevante: El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, esto es porque los derechos laborales constituyen un conjunto de beneficios hacia el trabajador, reconocidos por la Constitución y las demás leyes vigentes, en consecuencia, el trabajador no puede renunciar a ellos, ni el empleador puede obligarlo a hacerlo. (p. 167)

- **Teoría del conflicto laboral.**

Camacho (2015) ha referido los litigios laborales:

Esta teoría da a entender que los conflictos laborales refieren a la insatisfacción laboral. Así pues, según las vertientes de esta teoría, los conflictos laborales son productos de las disconformidades de los trabajadores quienes busca que la empresa respete sus derechos laborales, pero como no obtienen respuesta, se ven en la necesidad de protestar ya sea mediante, reclamos, huelgas y demandas judiciales. Mediante, esta teoría la temática de nuestra investigación obtiene un fundamento esencial porque como se sabe la discriminación laboral y la vulneración al derecho a la igualdad por parte del empleador, da origen a los conflictos laborales Por lo tanto, se asevera que los conflictos laborales se originan por las hostilidades que padecen los trabajadores, y otro factor es que no se respetan sus derechos laborales, de manera que, el empleador no cumple con las disposiciones reglamentarias, por lo que ante la consumación de arbitrariedades por parte de este, es común el inicio de un litigio judicial en donde el trabajador solicita al órgano jurisdiccional que la empresa en donde laboro cumpla con otorgarle las indemnizaciones y beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador. (p. 103)

- **Teoría de la interpretación constitucional.**

Según, el jurista ilustre jurista peruano, Landa (2005) se ha hecho mención a la trascendencia de la Constitución Política:

La Constitución es una norma de principios, en la que se establecen los fundamentos, alcances y límites del sistema constitucional. Por ello, la Constitución establece una serie de principios fundamentales que son el eje de la sociedad. Estos principios cumplen la función de constituir la naturaleza de un Estado de derecho, toda vez que el Estado cuenta con directrices y sistema de fuentes del derecho constitucional tendientes a regular el orden social, garantizando la estabilidad jurídica. Sin ninguna duda, la interpretación se encarga de esclarecer e interpretar los artículos y principios que tienen los enunciados del derecho. La función de la interpretación consiste en afirmar o describir que un texto tiene un sentido determinado. Por ello, en el derecho la interpretación desempeña un rol crucial porque en los litigios el operador jurídico, debe esclarecer si se vulnero algún derecho o principio de ser así el juez deberá determinar las decisiones pertinentes dentro de la resolución judicial, con miras a establecer solución al caso concreto. (p. 89)

- **Teoría de los derechos fundamentales.**

Según, el jurista Landa (2002) ha considerado que:

Esta teoría es clasificada como una concepción sistemática y orientada hacia el alcance material de los derechos fundamentales. Los derechos fundamentales son también denominados como; derechos humanos consagrados en la Constitución, estos preceptos están provistos de jerarquía propia de la Constitución que se impone de modo efectivo a todos los poderes

públicos, con la finalidad de que se garantice la esencia de los derechos fundamentales tal y como lo establece el legislador. (p. 52)

Triangulación teórica

Tabla 3

Proposiciones teóricas

Teorías específicas	
1.- Teoría general del derecho del trabajo	<p>Establece que el derecho del cuenta con amparo legal, estando regido por derechos y principios.</p> <p>Esta teoría, los conflictos laborales son productos de las disconformidades de los trabajadores quienes busca que la empresa respete sus derechos laborales, pero como no obtienen respuesta, se ven en la necesidad de protestar ya sea mediante, reclamos, huelgas y demandas judiciales.</p>
2.- Teoría del conflicto laboral	<p>La interpretación se encarga de esclarecer e interpretar los artículos y principios que tienen los enunciados del derecho constitucional. La función de la interpretación consiste en afirmar o describir que un texto tiene un sentido determinado. Por ello, en el derecho laboral la interpretación desempeña un rol crucial en los litigios laborales desempeñados por el operador jurídico.</p>
3.- Teoría de la interpretación constitucional	<p>Los derechos fundamentales son también denominados como; derechos humanos consagrados en la Constitución, estos preceptos están provistos de jerarquía propia de la Constitución que se impone de modo efectivo a todos los poderes públicos, con la finalidad de que se garantice la esencia de los derechos fundamentales tal y como lo establece el legislador</p>
4.- Teoría de los derechos fundamentales	

Tabla 4

Interpretación de las teorías

Interpretación de las teorías	
1.- Teoría general del derecho del trabajo	<p>El derecho de trabajo u derecho laboral es la rama del derecho que en concreto estudia las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Por ende, esta teoría proporciona una relación hacia nuestro tema de investigación, porque el derecho laboral establece derechos y principios que deben ser respetados por el empleador, pero que la realidad actual ha demostrado que los empleadores omiten esa obligación, cometiendo arbitrariedades e injusticias, tal y como establece nuestro objetivo de estudio que hace mención a la discriminación laboral, que es producto del incumplimiento de las bases legales.</p>
2.- Teoría del conflicto laboral	<p>Los conflictos laborales son cuestiones litigiosas dentro del centro laboral, estando compuesto por el trabajador y el empleador. Por ello, esta teoría está estrechamente relacionada con nuestro objetivo de investigación porque la discriminación laboral desencadena consecuencias tanto para la empresa y el trabajador. En ese sentido, el conflicto laboral se relaciona con nuestra investigación.</p>
3.- Teoría de la interpretación constitucional	<p>Se constituye como una metodología para la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales. Por ello, esta premisa se identifica en nuestro estudio, porque los trabajadores que padecen de discriminación u hostilidades interponen demandas laborales a fin de hacer valer sus derechos, por lo que el operador jurídico se enfocara en los derechos y principios laborales para determinar si estos han sido vulnerados. Por tanto, esta teoría está relacionada con nuestra investigación y también con nuestros objetivos.</p>
4.- Teoría de los derechos fundamentales	<p>Los derechos fundamentales están incluidos en la Constitución del Estado, que se considera como el eje del sistema político. De este modo, esta teoría está</p>

presente en nuestra investigación y objetivos porque la temática de estudio abarca los derechos laborales entre los que se encuentra, la igualdad, dignidad, entre otros. Por tanto, existe una considerable relación dogmática.

Tabla 5

Relaciones empíricas

Relaciones empíricas	
1.- Teoría general del derecho del trabajo	Los hechos facticos describen la coyuntura del derecho laboral, ya que los trabajadores realizan determinadas actividades a cambio de una remuneración salarial. Por tal motivo estos sucesos guardan relación con nuestra investigación, porque a pesar de que los trabajadores no obtengan los demás beneficios que le corresponden, continúan laborando pese a padecer hostilidades y discriminación.
2.- Teoría del conflicto laboral	El conflicto laboral es una disputa que se desarrolla dentro de una empresa. En este aspecto, nuestra investigación se identifica con este hecho, puesto que los trabajadores que padecen discriminación y hostilidades, interponen demandas judiciales con la finalidad de que se respete sus derechos. Por tanto, el conflicto laboral está totalmente relacionado con nuestros objetivos.
3.- Teoría de la interpretación constitucional	Guarda la responsabilidad del esclarecimiento de los reglamentos jurídicos, para resolver los litigios. Sobre esta consideración, los hechos que se describen en nuestra problemática de estudio están relacionados con esta teoría, porque los trabajadores pretenden que prevalezcan sus derechos constitucionales ante los órganos jurisdiccionales.
4.- Teoría de los derechos fundamentales	Esta teoría, también se encuentra estrechamente vinculada con los hechos mencionados en nuestra y en situación similar se encuentra nuestros objetivos de investigación. En la medida que los derechos

fundamentales otorgan garantías y principios para acceder a la tutela jurisdiccional efectiva en materia laboral para el ejercicio o defensa de sus derechos laborales.

Tabla 6

Contrastación de proposiciones

Contrastación de proposiciones	
1.- Teoría general del derecho del trabajo	El derecho laboral se apoya en una serie de principios que sientan las bases en el sistema laboral, por lo que se establece los principios que protegen al trabajador. Sin embargo, los derechos laborales han sido vulnerados por parte de los empleadores, puesto que ven la forma de perturbar al trabajador, y también ve las formas de no proporcionar los beneficios laborales. En tal sentido, nuestra investigación y objetivos se identifica con estas premisas descritas.
2.- Teoría del conflicto laboral	Los conflictos laborales son sucesos comunes dentro del ámbito laboral, pero a pesar de que hay formas de solucionar el conflicto mediante la conciliación o arbitraje, pero no siempre se llega a un acuerdo, porque la empresa no pretende cubrir las indemnizaciones que el trabajador solicita. En consecuencia, el conflicto laboral se relaciona con nuestra investigación.
3.- Teoría de la interpretación constitucional	Es el procedimiento y la técnica, mediante el cual se asigna significado a los textos constitucionales, para resolver un problema. Lo cierto es que la Constitución establece los derechos constitucionales del trabajador, pero que, aun así, en los procesos laborales no siempre el juez estimas pretensiones del trabajador, por lo que este tiene como último recurso acudir al tribunal constitucional mediante un amparo laboral, a fin de buscar justicia ante el tribunal constitucional. Por

ello, esta teoría guarda relación con nuestros objetivos de investigación.

4.- Teoría de los derechos fundamentales

Los derechos fundamentales, son preceptos que establecen protección hacia las personas, por contar con derechos fundamentales contenidos en la Constitución. No obstante, en el ámbito laboral el ejercicio de estos derechos han sido vulnerados por parte de la empresas, pero lo más relevante es que las instituciones encargadas de supervisar el cumplimiento de lo establecido en las base laborales, no han cumplido cabalmente con esa función, es así que los trabajadores alegan que el ministerio de trabajo, Sunafil y otros organismos, no han podido proporcionar ayuda hacia los trabajadores que fueron despedidos arbitrariamente, o que sufrieron discriminación. Estas premisas están relacionadas con nuestros objetivos de investigación.

Tabla 7

Selección de las mejores propuestas

Mejores propuestas	
2.- Teoría del conflicto laboral	Es la disputa que se suscita entre empleadores y empleados. Además, el conflicto laboral ha estado siempre presente en el ámbito laboral, por lo que es inherente de la actividad empresarial. Las causas más frecuentes de conflicto laboral se deben a las hostilidades, discriminación, desacuerdo con el incumplimiento de los beneficios laborales, etc.
4.- Teoría de los derechos fundamentales	Son fundamentos básicos del ordenamiento constitucional. En donde se justifica la existencia de los derechos fundamentales para asegurar las arbitrariedades y hostilidades del poder del Estado. De manera que, al ser un Estado de derecho, se garantiza los derechos de libertad,

dignidad, igualadas, etc. Estos están establecidos en la Constitución Política al igual que en los tratados internacionales.

Tabla 8

Reformulación de teoría

	Reformulación
4.- Teoría de los derechos fundamentales	<p>Al termino de analizar las diversas teorías específicas, se llegó a la determinación de consignar a la teoría de los derechos fundamentales como la más importante de todas. La justificación de ello, radica en que los derechos fundamentales se configuran en uno de los pilares del Estado de Derecho, estableciéndose los límites de la actuación del Estado. Por ello, estos derechos brindan una serie de principios y garantías en las diferentes materias del derecho. entre ellos, se encuentra el derecho laboral, pues como se mencionado en la investigación los trabajadores padecen de dificultades, por lo que son discriminados y no se respeta el derecho de igualdad. En tal sentido, el Estado está en la obligación de tomar medidas legislativas a fin de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

▪ ***Discriminación laboral***

Sin dificultades y hostigamiento hacia una persona por parte del empleador, quien, por motivos subjetivos dentro del ámbito laboral, ejerce hostigamiento hacia el trabajador, vulnerando sus derechos fundamentales. Esta problemática requiere la intervención inmediata del Estado mediante sus organismos competentes en el régimen laboral.

- ***Derecho a la igualdad***

Directriz primordial del Estado de derecho, que hace alusión que de todos los seres humanos deben ser tratados por igual en función a su dignidad, y también a ser tratados con respeto y consideración en cualquier esfera.

- ***Principios laborales***

Son reglas que establecen las políticas normativas del sector laboral. Entre estos principios se encuentra los siguientes: Legalidad, primacía de la realidad, irrenunciabilidad de los derechos, in dubio pro operario, etc.

- ***Derechos fundamentales***

Conjunto de normas y principios inherentes de las personas.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según, las consideraciones de Ñaupas et al. (2018) establecieron la esencia de una investigación de tipo básica pura: “Este tipo de estudio tiene por objetivo ampliar un campo de conocimiento y mejorar la comprensión de ciertos fenómenos. Además, es un medio importante para establecer nuevas coyunturas, principios y teorías” (p. 134).

Desde la óptica de Gallardo (2017) quien puso de manifiesto que: “En el ámbito investigativo, el estudio de tipo básica es fundamental porque cumple el rol de incrementar los conocimientos científicos” (p. 17).

Aunado a ello, también se ha consolidado un estudio de enfoque cuantitativo, en consideración de los autores Ñaupas et al. (2018) quienes establecieron que: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para medir las variables y contrastar las hipótesis.” (p. 140).

De forma similar, Hernández et al. (2014) han dado a entender que: “La estructura de un enfoque cuantitativo guarda la peculiaridad de emprender la recolección de datos, y tal efecto estos datos se miden mediante porcentajes estadísticos para probar las hipótesis” (p. 4).

Diseño de investigación

En virtud de Ñaupas et al. (2018) quienes han definido los alcances de un diseño correlacional:

Por ello, se encarga de relacionar las variables de estudio. Para evaluar el grado de relación entre las variables primero se mide cada una, y luego se cuantifica para establecer las relaciones. Estas correlaciones se fundamentan en hipótesis sometidas a prueba. (p. 368)

Aunado a ello, la investigación ha presentado un diseño no experimental, porque de acorde con Hernández et al. (2014) quienes consideraron que: “El estudio se realiza sin ejercer la manipulación de las variables” (p. 152).

Y, adicionalmente Hernández et al. (2014) han planeado el alcance de un diseño transeccional o transversal: “Este diseño implica que el investigador recolecte datos en un momento único en la investigación, esto es con la finalidad de describir las variables y analizar su relación e incidencia en un determinado momento” (p. 154).

3.2. Población y muestra

Población

Mediante las exposiciones de Gallardo (2017) se puso en conocimiento que: La población es el conjunto de todos los sucesos que forman la investigación, de hay que, con ello, se constituye la población” (p. 63).

Así mismo, Vara (2015) estableció la siguiente consideración: “La población es la totalidad elementos de estudio, y que están sujetos a determinadas especificaciones” (p. 261).

En ese sentido en este estudio se estableció como población a determinados abogados especialistas en materia laboral y constitucional, siendo un total de 900 abogados litigantes en materia laboral de la jurisdicción de Lima.

Muestra

En lo que concierne a la muestra, Ñaupas et al. (2018) definieron a la muestra como: “El conjunto de individuos que se selecciona de la población, con el objetivo de estudiar un fenómeno estadístico” (p. 334).

De ahí que, la cantidad de la muestra fue obtenida mediante el muestreo no probabilístico, puesto que, Vara (2015) ha consideradp al muestro no probabilístico:

“En la medida que es una técnica de muestreo que se orienta a la recolección de datos por razones subjetivas” (p. 267).

En consecuencia, mediante este muestreo se aplicó el muestreo por conveniencia, según lo establecido por Tamayo (2001) quien ha considerado que este muestreo: “Es aquel medio que recopila elementos, sustentando la conveniencia o accesibilidad” (p. 13).

Por tanto, luego de haber aplicado el muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, se aplicó el 10% de la población y según este muestreo se obtuvo un total de 90 abogados, todos ellos del distrito de Cercada de Lima, quienes mediante el muestreo no probabilístico fueron elegidos por conveniencia y encuestados.

3.3. Hipótesis

Gallardo (2017) ha expresado los siguientes alcances: “Las hipótesis son posibles respuestas del fenómeno de investigación. Las hipótesis se comprueban mediante la medición estadística, para determinar si las respuestas al problema son verdaderas o falsas, de esa forma se responde a los objetivos de investigación” (p. 48).

Por otra parte, Hernández et al. (2018) establecieron la esencia de dos modalidades de hipótesis: “Hipótesis alternativas, son posibles respuestas al problema de investigación. Hipótesis nulas, son proposiciones que niegan la afirmación de la hipótesis alternativa” (p.114).

En ese sentido, se plantearon dos modalidades de hipótesis:

Hi: Hipótesis alternativa

Ho: Hipótesis nula

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.

Ho: No existe relación entre la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales.

Ho: No existe relación entre las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre el aumento del desempleo y los derechos laborales.

Ho: No existe relación entre el aumento del desempleo y los derechos laborales.

3.4. Variables - Operacionalización

La investigación estableció dos variables de estudio y que según mediante los datos estadísticos se demostró que están correlacionadas, estas variables se clasificaron en:

Variable 1: Discriminación laboral.

Variable 2: Derecho a la igualdad.

Operacionalización de variables

Tabla 9

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala Dicotómica
V.1 Discriminación laboral	Refiere al trato de inferioridad dado a personas por condición social, raza, color, etc. Lo cual perjudica los derechos fundamentales.	Arbitrariedades de las empresas	Ámbito laboral Normativas jurídicas Recisión de contrato Beneficios laborales	1.- ¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad? 2.- ¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador? 3.- ¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador? 4.- ¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?	Si/No
		Aumento del desempleo	Informalidad Ámbito jurídico	5.- ¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad? 6.- ¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?	

Tabla 10*Operacionalización de variable 2*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.2 Derecho a la igualdad	Es principio basado iguales en la dignidad humana.	Derechos fundamentales	Hostilidades	1.- ¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?	Si/No
			Principio	2.- ¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?	
			Garantía	3.- ¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?	
		Derechos laborales	Entrevista	4.- ¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	
			Ministerio de Trabajo	5.- ¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas?	
			Políticas públicas	6.- ¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

El entono cuantitativo implico la recolección de datos mediante una escala numérica. Por lo que se tuvo a la encuesta como técnica de investigación, en donde según Gallardo (2017) hizo mención que: “La encuesta es una técnica fundamental en donde el investigador interroga a los investigados” (p. 73).

Aunado a ello, se estableció como instrumento al cuestionario, ello es mediante las consideraciones de Hernández et al. (2014) quienes aseveraron que: “El cuestionario es conjunto de preguntas estructuradas” (p. 217).

Cada pregunta estuvo plasmada bajo un entorno dicotómico.

3.6. Procesamiento de los datos

Esta secuencia permitió analizar los datos cuantitativos. Se refiere al proceso que se estableció desde la recolección de datos, para luego ser analizados en el programa estadístico de SPSS. De manera, que, mediante el instrumento del SPSS, se procesaron los datos, obteniendo con ellos los gráficos estadísticos, analizándose y determinando la confiabilidad de los resultados a través del Alfa de Cronbach, y de forma similar la prueba de hipótesis. Al respecto, mediante este procedimiento empleado se logró dar respuesta a los objetivos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Al procesarse los datos obtenidos, se aplicó el alfa de Cronbach, para proporcionar una confiabilidad al estudio, por cuanto es un método empleado para establecer la confiabilidad de la escala de preguntas, las cuales han sido elaboradas mediante el instrumento del cuestionario mediante una serie de ítems en modalidad dicotómica.

Además, el promedio de correlaciones entre los ítems, contribuye a establecer también la prueba de hipótesis.

Tabla 11

Valores del Alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
> 0.90	Es un valor excelente
> 0.80	Es un valor muy alto
> 0.70	Es un valor aceptable
> 0.60	Es un valor cuestionable
< 0.50	Es un valor inaceptable

Tabla 12

Cantidad de la muestra empleada

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 13

Resultado obtenido del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,954	12

Interpretación

Según, el procesamiento de los datos, se determino que los resultados son altamente confiables a causa de que el Alfa de Cronbach denoto un valor de 0,954 y que, según la escala de valores de fiabilidad, este resultado se constituye como “Excelente”. Por lo tanto, los resultados tienen una amplia confiabilidad.

Tabla 14

Estadísticas de los ítems

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?	12,51	10,028	,319	,961
¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador?	12,36	8,164	,909	,946
¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador?	12,32	8,086	,876	,948
¿Considera que el aumento del desempleo se	12,34	8,116	,908	,946

origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?

¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad?	12,40	8,445	,887	,947
--	-------	-------	------	------

¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?

¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?	12,44	8,901	,795	,950
---	-------	-------	------	------

¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?

¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?	12,41	8,537	,875	,948
---	-------	-------	------	------

¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?

¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?	12,46	9,060	,748	,952
---	-------	-------	------	------

¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?	12,43	8,765	,829	,949
¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	12,33	8,090	,897	,947
¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas?	12,26	8,192	,732	,954
¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?	12,48	9,421	,620	,955

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

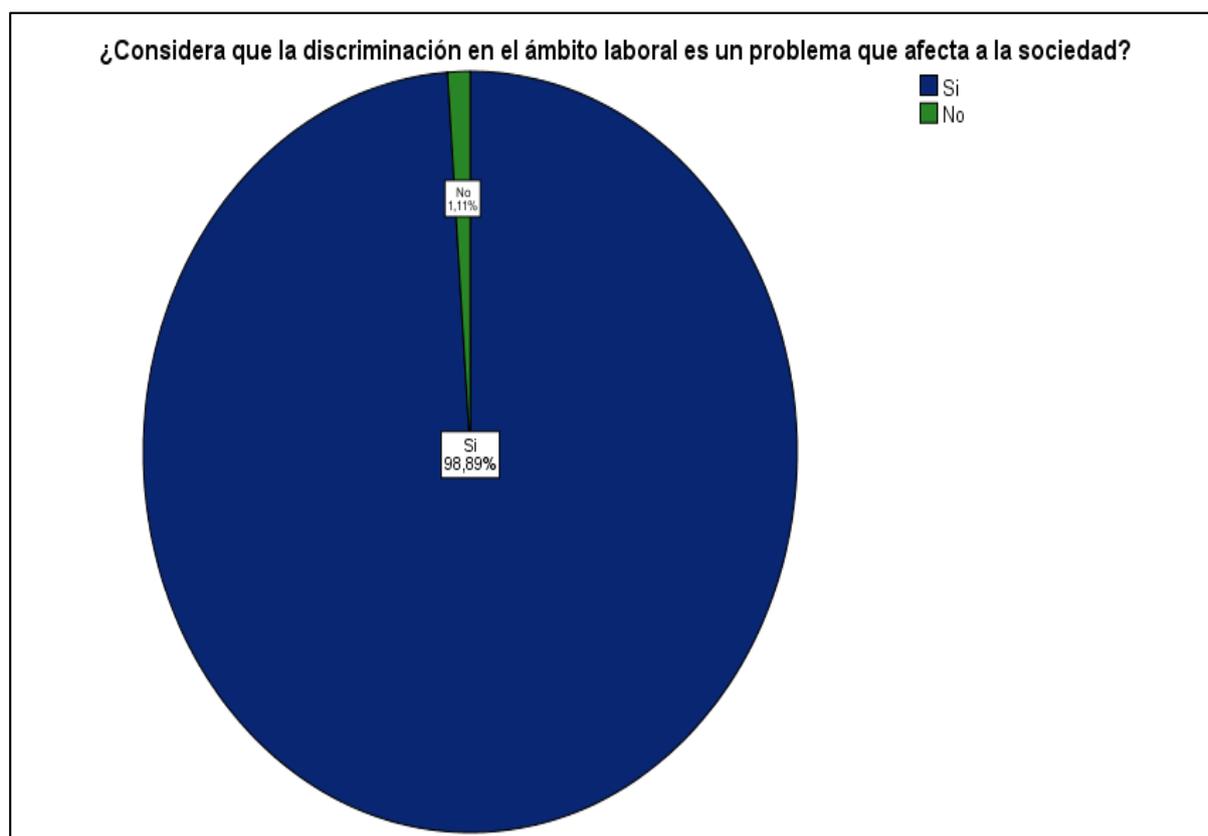
Tabla 15

Resultado de, la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	89	98,9	98,9	98,9
	No	1	1,1	1,1	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Figura 1

Resultado de, la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad



Interpretación

En la encuesta realizada se estableció que el 98,9% manifestó que, la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad. Sin embargo, el 1,1% manifestó lo contrario.

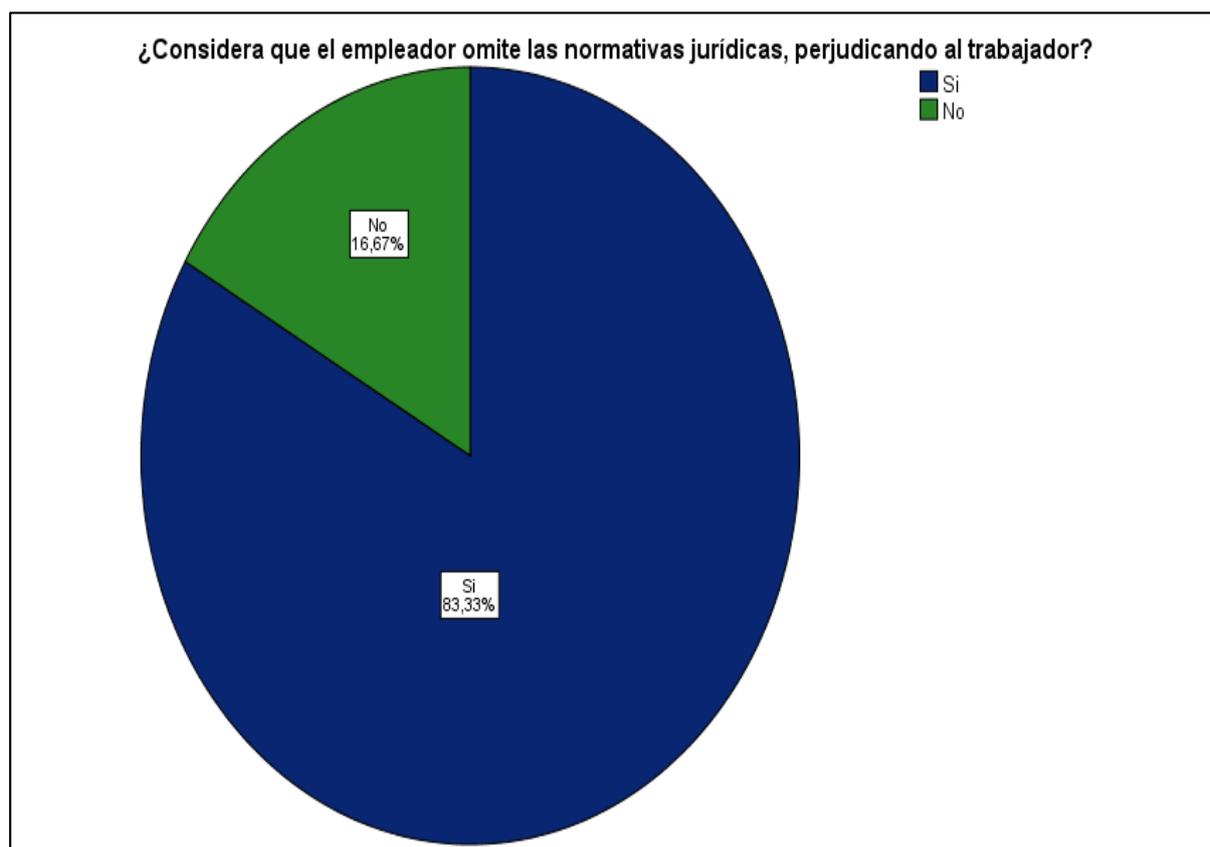
Tabla 16

Resultado de, el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	75	83,3	83,3	83,3
	No	15	16,7	16,7	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Figura 2

Resultado de, el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador



Interpretación

Al procesarse los hallazgos se estableció que el 83,3% manifestó que, el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador. Sin embargo, el 16,7% manifestó lo contrario.

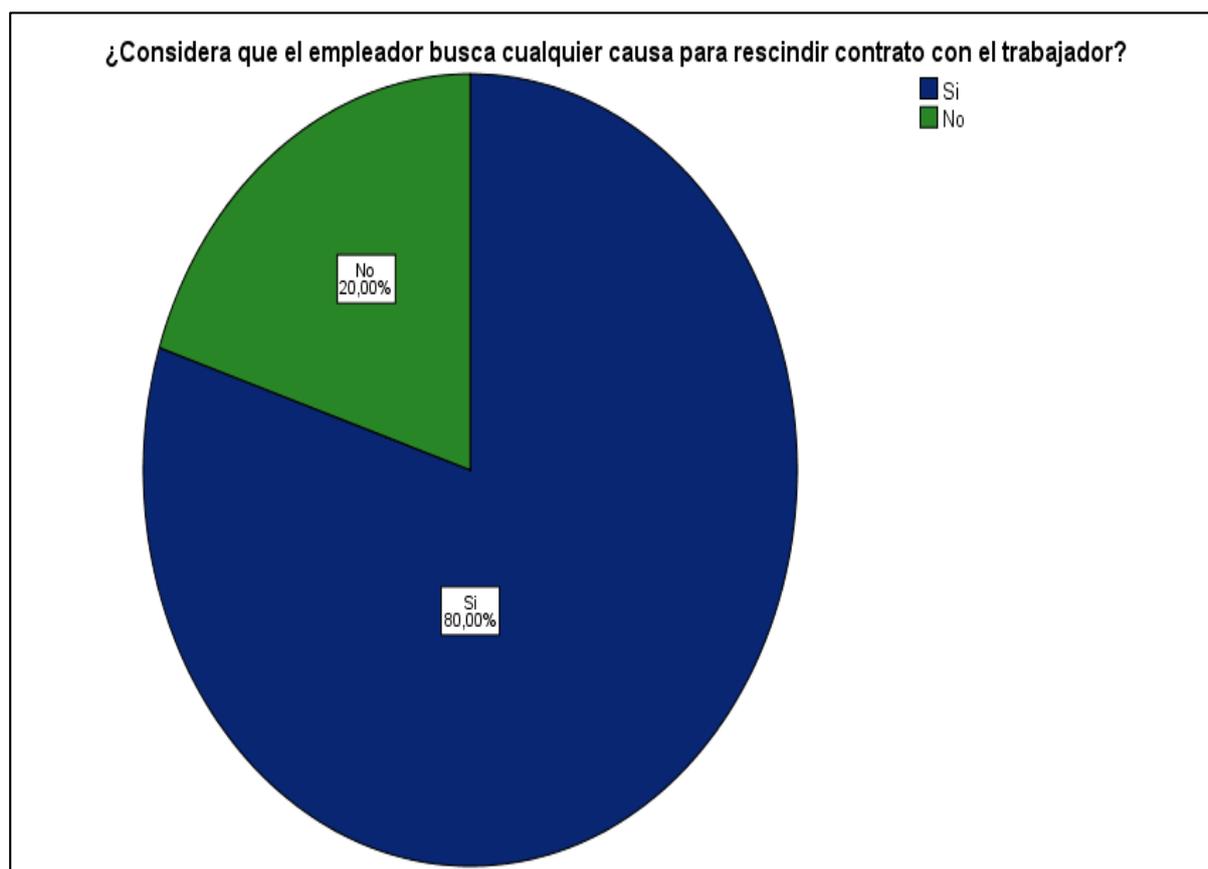
Tabla 17

Resultado de, el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	72	80,0	80,0	80,0
	No	18	20,0	20,0	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado de, el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador



Interpretación

El desenlace de la medición de datos, estableció que el 80,0% manifestó que, el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador. Sin embargo, el 20,0% manifestó lo contrario.

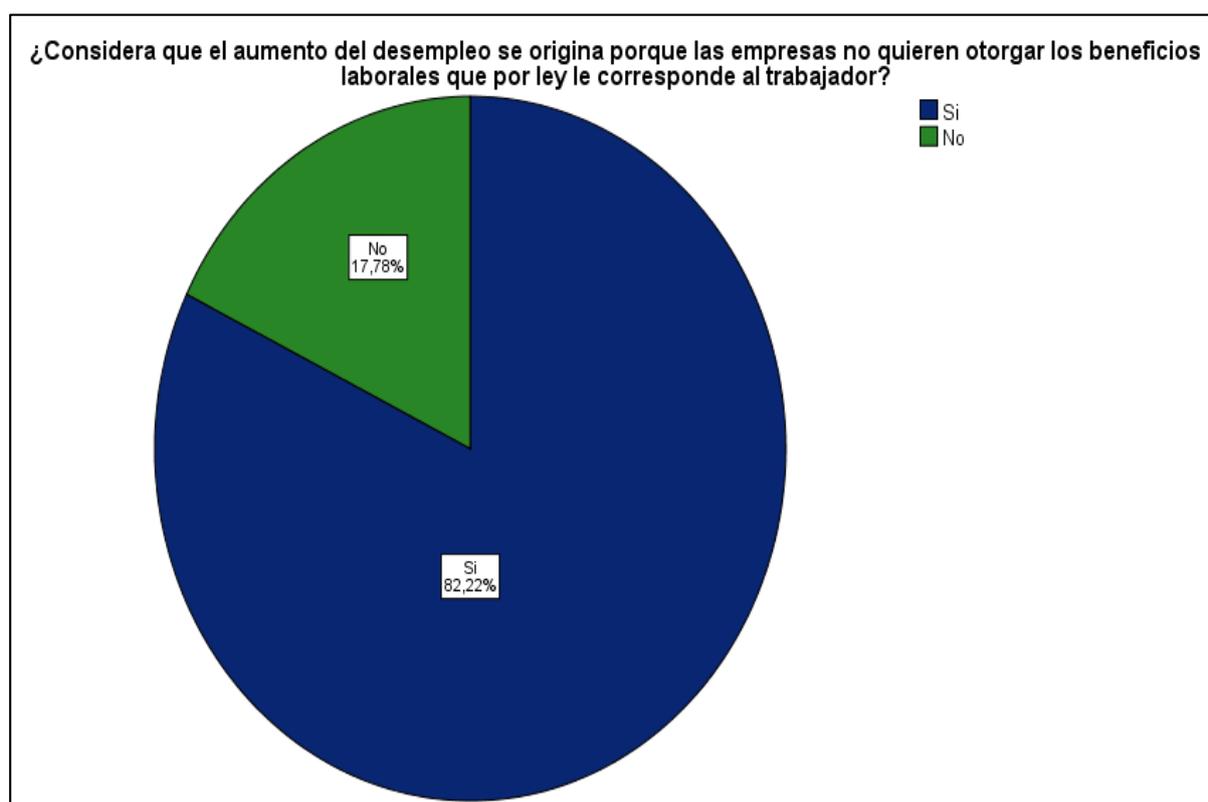
Tabla 18

Resultado de, el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	74	82,2	82,2	82,2
	No	16	17,8	17,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Figura 4

Resultado de, el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador

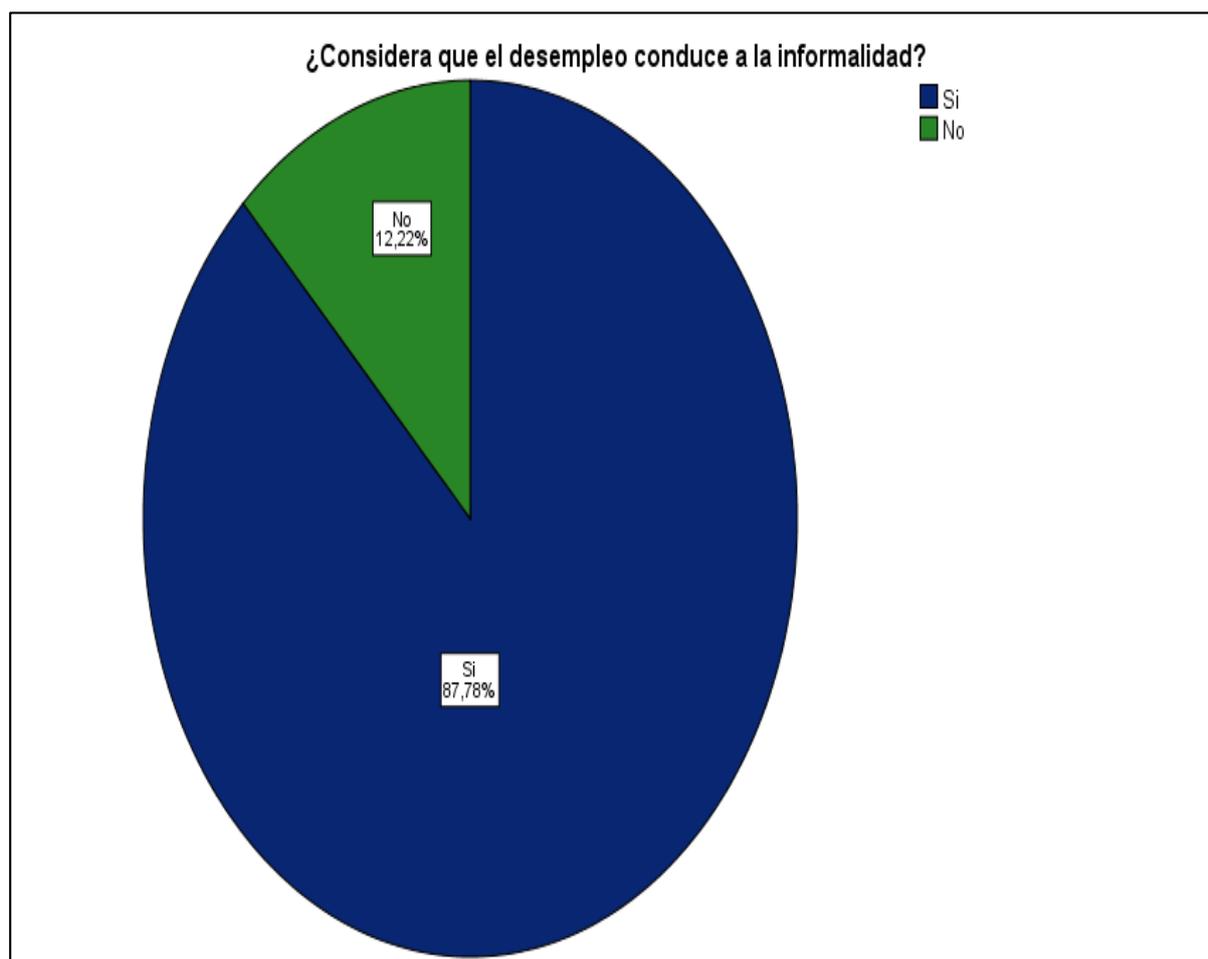


Interpretación

La conclusión del procedimiento de medición de datos, estableció que el 82,2% manifestó que, el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador. Sin embargo, el 20,0% manifestó lo contrario.

Tabla 19*Resultado de, el desempleo conduce a la informalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	79	87,8	87,8	87,8
	No	11	12,2	12,2	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Figura 5*Resultado de, el desempleo conduce a la informalidad****Interpretación***

La praxis de medición estadística, estableció que el 87,8% manifestó que, el desempleo conduce a la informalidad. Sin embargo, el 20,0% manifestó lo contrario.

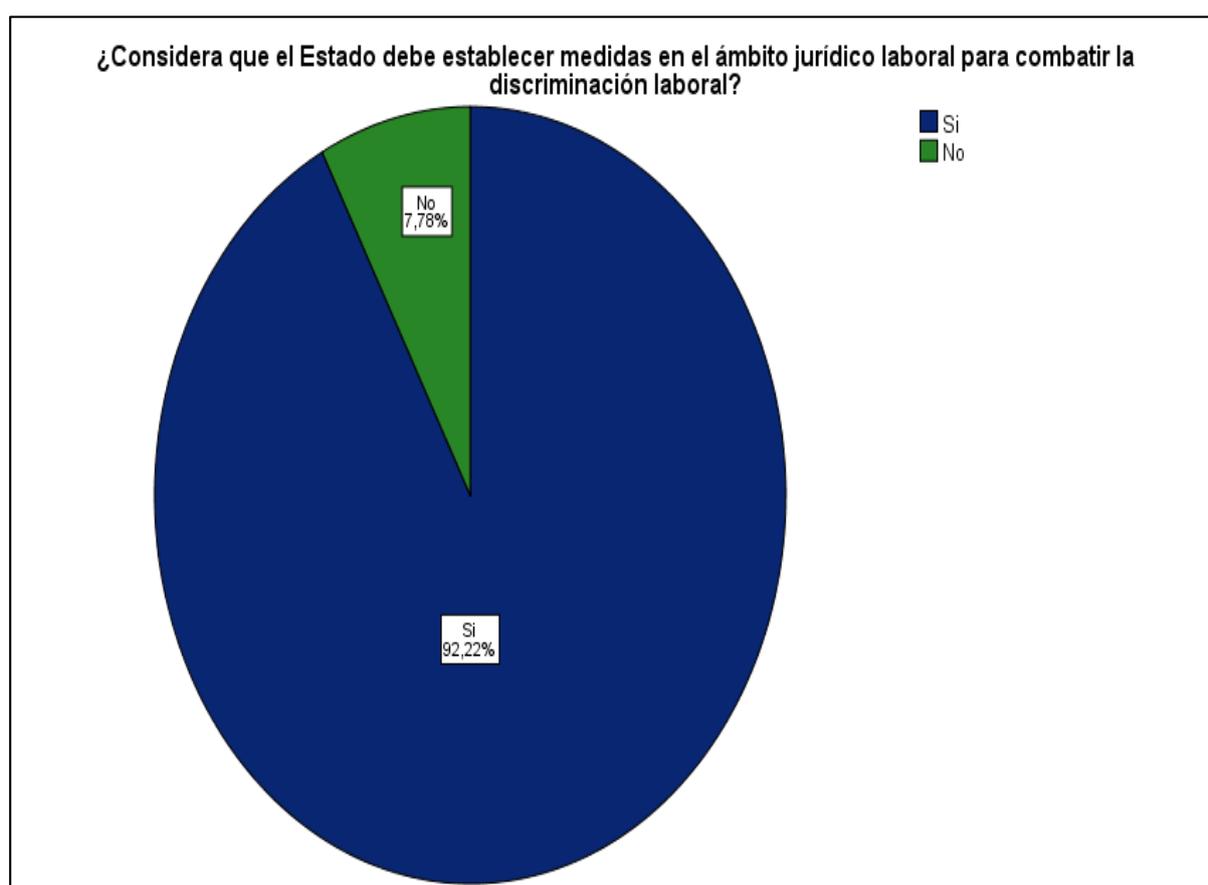
Tabla 20

Resultado de, el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	83	92,2	92,2	92,2
	No	7	7,8	7,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Figura 6

Resultado de, el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral



Interpretación

La presente pregunta procesada, estableció que el 92,2% manifestó que, el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral. Sin embargo, el 7,8% manifestó lo contrario.

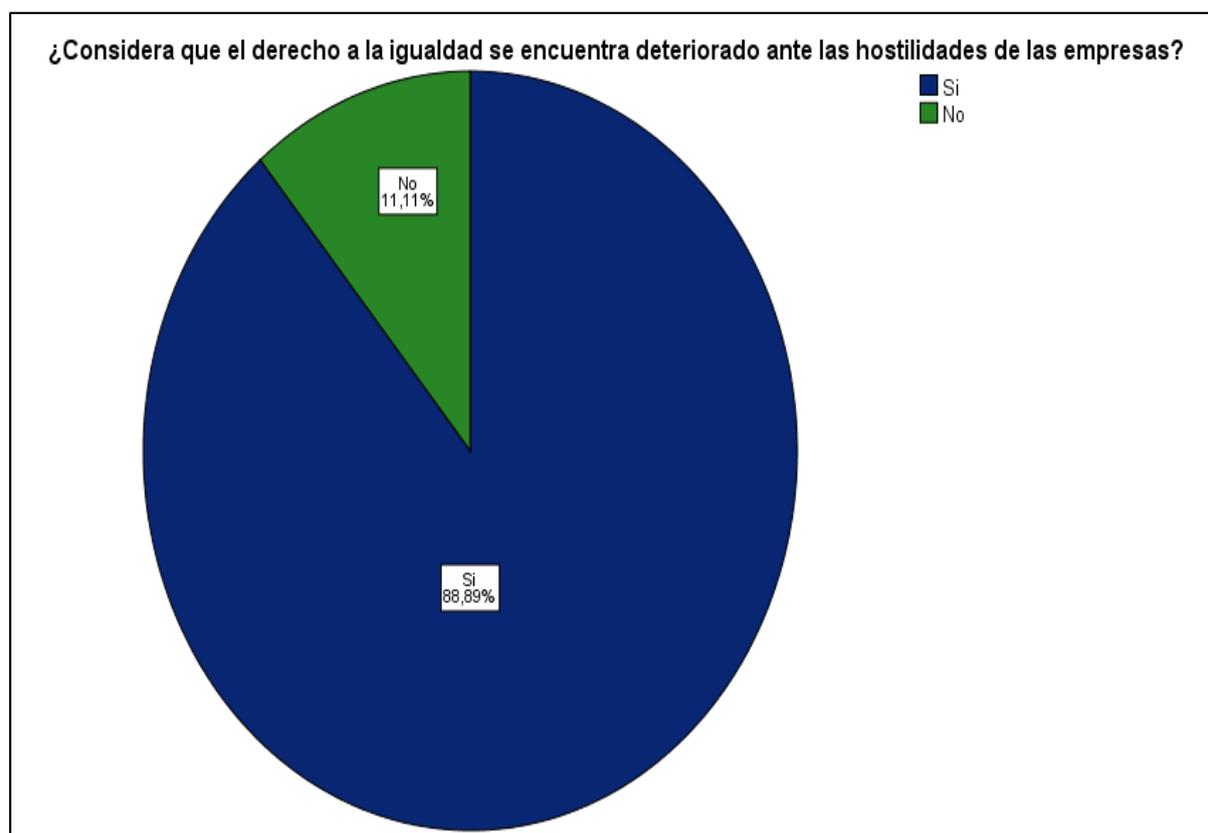
Tabla 21

Resultado de, el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	80	88,9	88,9	88,9
	No	10	11,1	11,1	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Figura 7

Resultado de, el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas



Interpretación

La trayectoria del análisis estadístico, evidencio que el 88,9% manifestó que, el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas. Sin embargo, el 11,1% manifestó lo contrario.

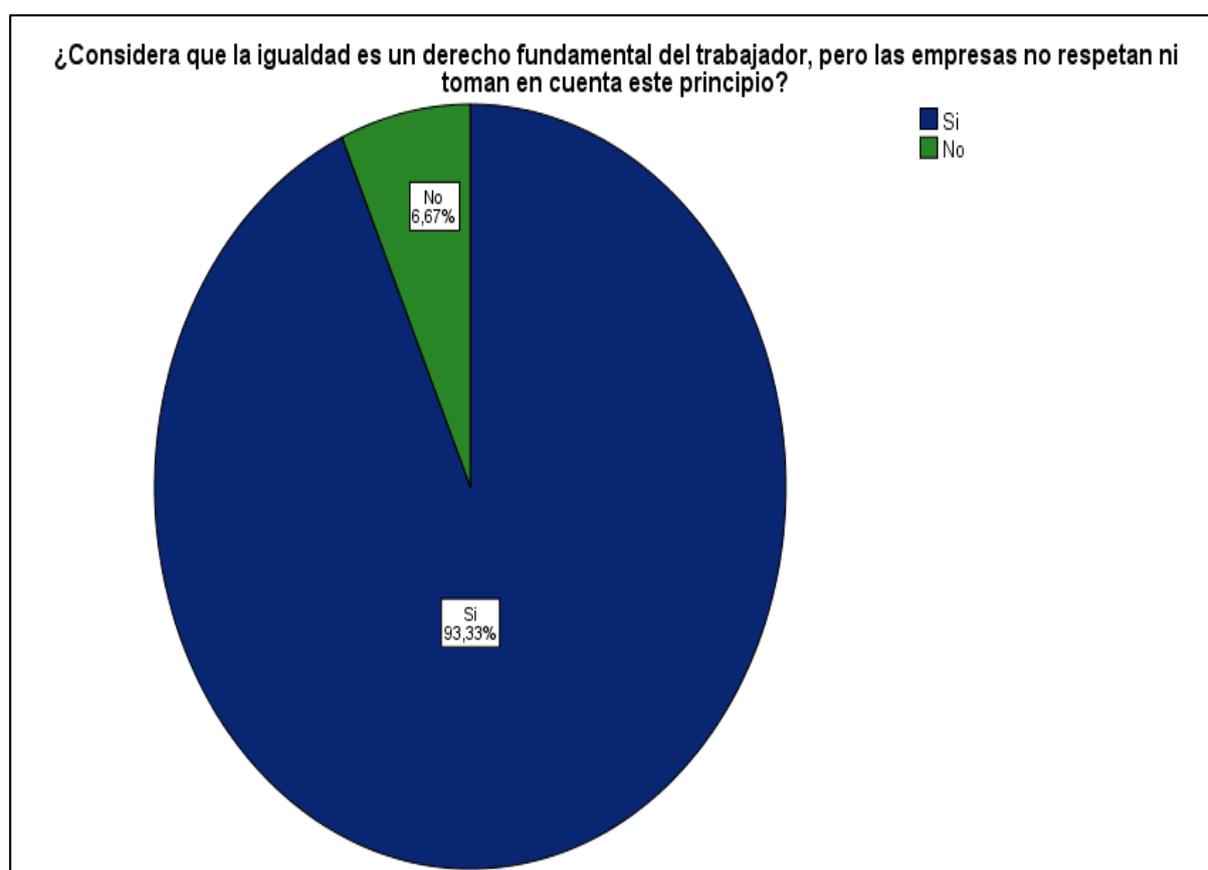
Tabla 22

Resultado de, la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	84	93,3	93,3	93,3
	No	6	6,7	6,7	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Figura 8

Resultado de, la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio



Interpretación

El procedimiento de medición de los hallazgos, determinación que el 93,3% manifestó que, la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio. Sin embargo, el 6,7% manifestó lo contrario.

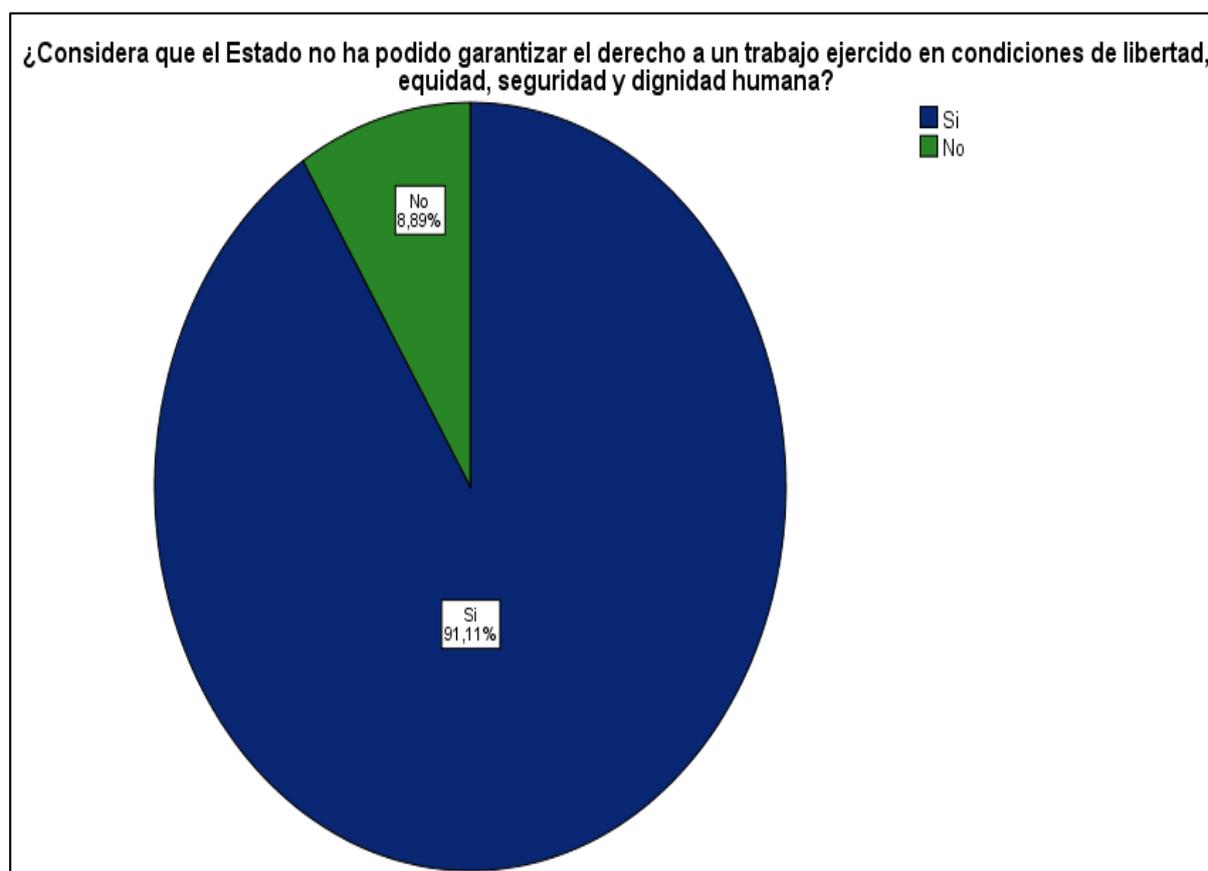
Tabla 23

Resultado de, el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	82	91,1	91,1	91,1
	No	8	8,9	8,9	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Figura 9

Resultado de, el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana



Interpretación

La figura estadística pone en evidencia que, el 91,1% manifestó que, el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Sin embargo, el 8,9% manifestó lo contrario.

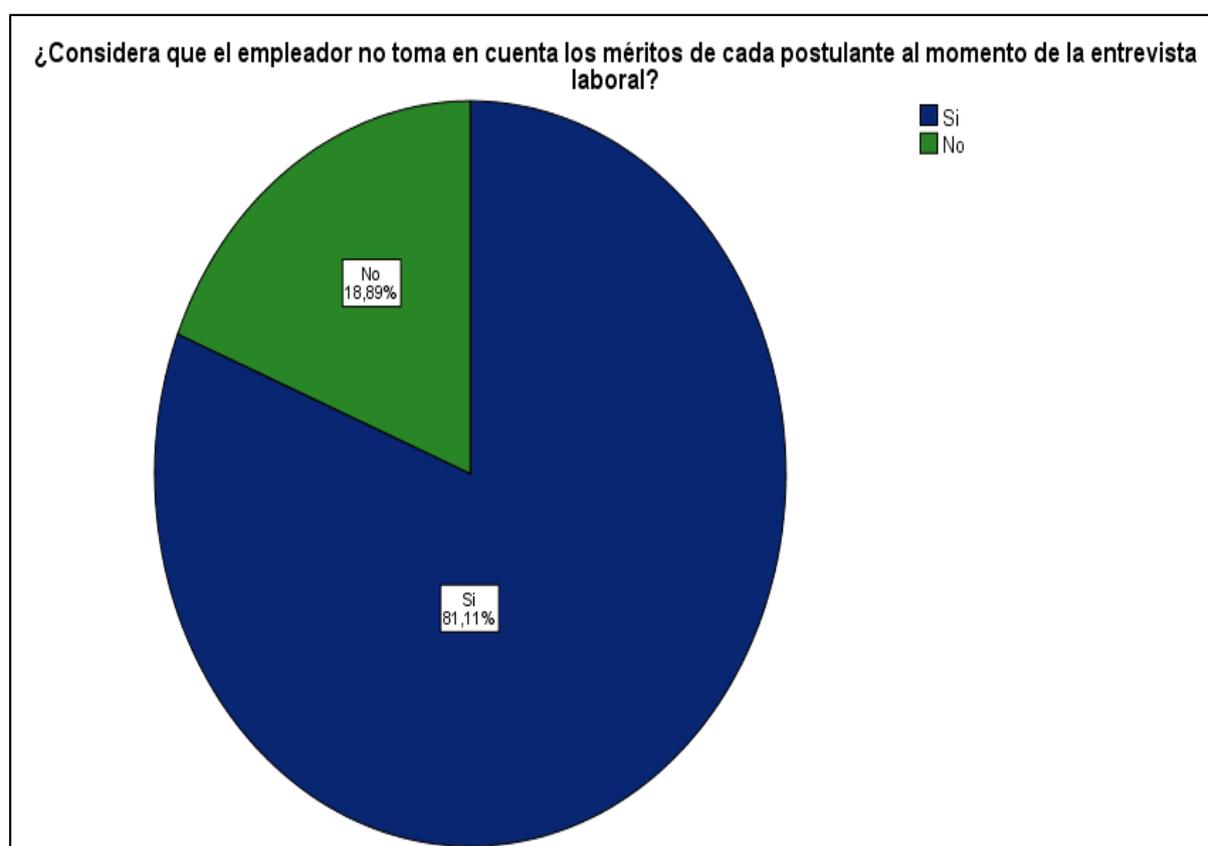
Tabla 24

Resultado de, el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	73	81,1	81,1	81,1
	No	17	18,9	18,9	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Figura 10

Resultado de, el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral



Interpretación

Las repercusión estadísticas de medición de variables, promovieron que, el 81,1% manifestó que, el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral. Sin embargo, el 18,9% manifestó lo contrario.

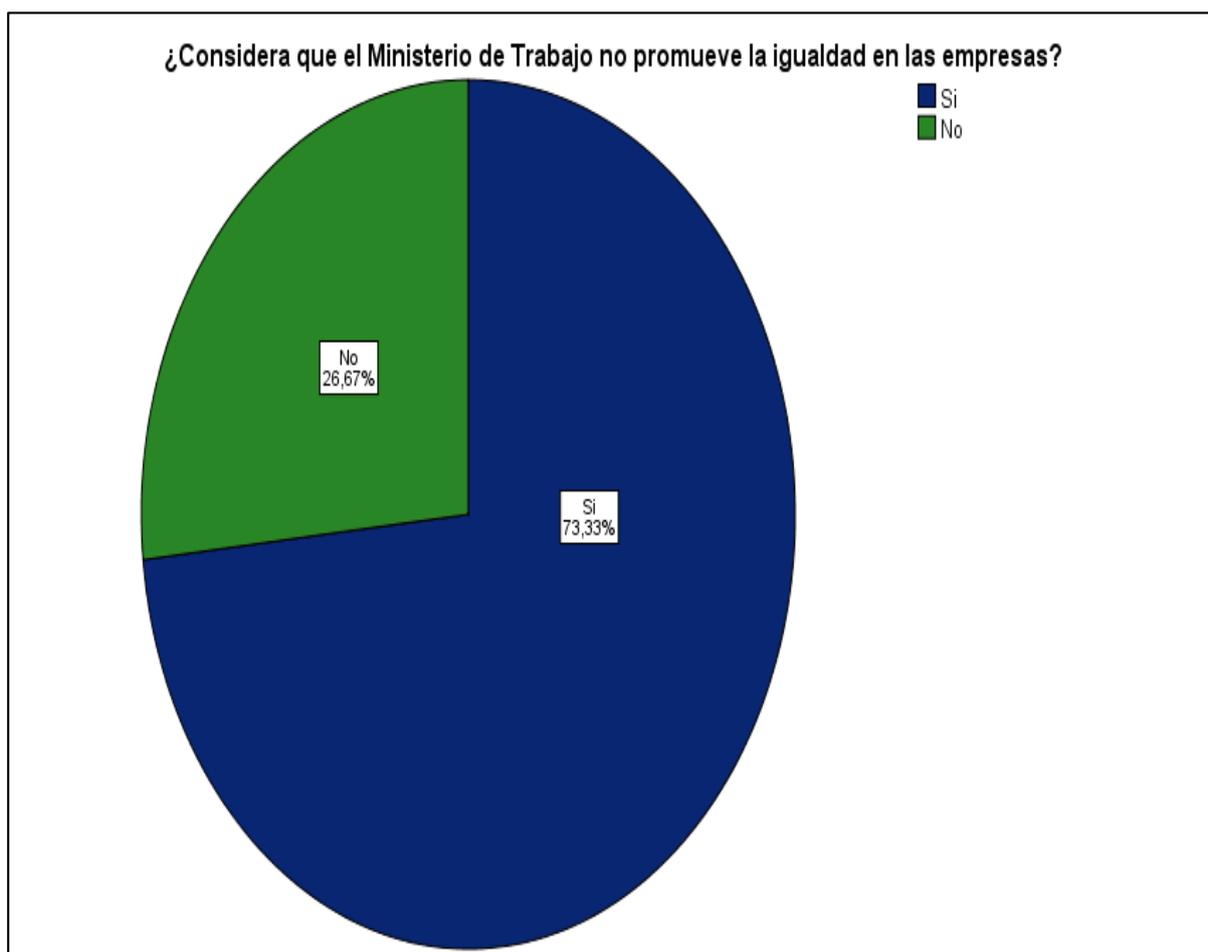
Tabla 25

Resultado de, el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	66	73,3	73,3
	No	24	26,7	100,0
	Total	90	100,0	

Figura 11

Resultado de, el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas



Interpretación

Las estadísticas resaltan que el 73,3% manifestó que, el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas. Sin embargo, el 26,7% manifestó lo contrario.

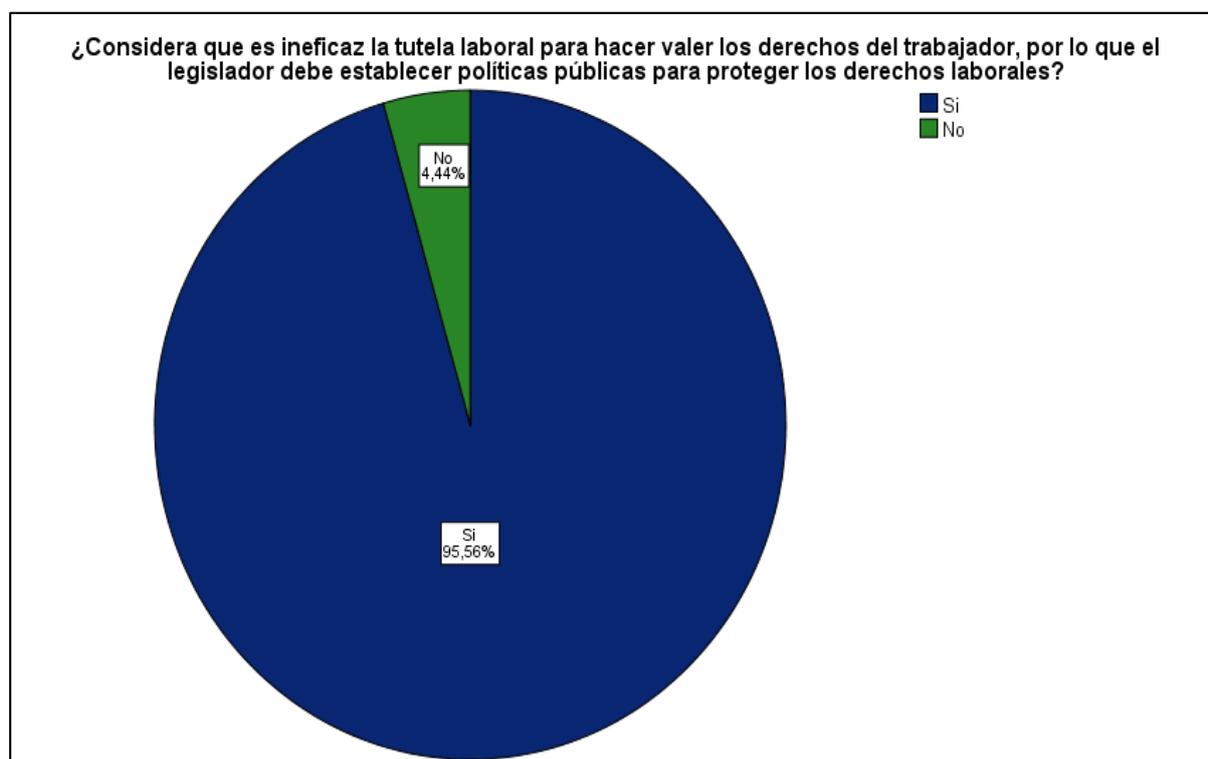
Tabla 26

Resultado de, es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	86	95,6	95,6	95,6
	No	4	4,4	4,4	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Figura 12

Resultado de, es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales



Interpretación

La medición del presente ítems, indico que el 95,6% manifestó que, es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales. Sin embargo, el 4,4% manifestó lo contrario.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.

Ho: No existe relación entre la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.

Tabla 27

Correlación de la hipótesis general

		Correlaciones	
		V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,894**
		N	,000
	V2	Coeficiente de correlación	,894**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	90
			90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Según, la correlación de Spearman, se determinó que en la hipótesis general se obtuvieron los valores de ($r = 0,894$ y $p = 0,000$), lo cual se interpreta como una correlación altamente positiva entre las variables, ya que el valor de $r = 0,894$ determina que se rechace la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales.

Ho: No existe relación entre las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales.

Tabla 28*Correlación de la hipótesis específica 1*

Correlaciones				
			Variable 1	Variable 2
			Dimensión 1	Dimensión 1
Rho de Spearman	¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?	Coeficiente de correlación	1,000	,300**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	90	90
	¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?	Coeficiente de correlación	,300**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.	
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Según, la correlación de Spearman, se determinó que en la hipótesis específica 1 se obtuvieron los valores de ($r = 0,300$ y $p = 0,000$), lo cual se interpreta que, la correlación entre las dimensiones es aceptable, es decir existe relación, ya que el valor de $r = 0,300$ determina que se rechace la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre el aumento del desempleo y los derechos laborales.

Ho: No existe relación entre el aumento del desempleo y los derechos laborales.

Tabla 29*Correlación de la hipótesis específica 2*

Correlaciones			
		Variable 1	Variable 2
		Dimensión 2	Dimensión 2

Rho de Spearman	¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?	Coeficiente de correlación	1,000	,964**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Rho de Spearman	¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	Coeficiente de correlación	,964**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Según, la correlación de Spearman, se determinó que en la hipótesis general se obtuvieron los valores de ($r = 0,964$ y $p = 0,000$), lo cual se interpreta como una correlación altamente positiva entre las dimensiones, ya que el valor de $r = 0,964$ determina que se rechace la hipótesis nula.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Discusión de los antecedentes internacionales

Ordoñez (2020) concluyó que, en el Estado ecuatoriano la coyuntura laboral denota la ineficacia de los mecanismos laborales, deja expuesta a que los derechos laborales sean vulnerados, todo ello es producto del incumplimiento de las indemnizaciones hacia el trabajador. Estas coyunturas, deterioran los derechos fundamentales del trabajador, en ese sentido el Estado ecuatoriano debe ejercer medidas legislativas en el sector laboral para garantizar los derechos del trabajador.

Yuquilema (2020) manifestó que, la vulneración de los derechos laborales es un problema relevante y muy frecuente en el país de Ecuador, por lo que es necesario una reforma en el sector laboral y que se ajuste a los principios y derechos constitucionales del trabajador.

Altamirano (2019) expreso que, en el Estado ecuatoriano se vulnero el principio de igualdad de los trabajadores porque no gozaban de los derechos laborales, a diferencias otros que están sujetos a otro tipo de contrato como el de tiempo indefinido, lo cual desencadena una desigualdad que va en contra de los derechos laborales. Por ello, es deber del legislador el establecer medidas legislativas, para dar solución a esta problemática, a medida que genera inestabilidad laboral y la vulneración de los derechos fundamentales.

Rodríguez (2019) determinó que, en el país de Colombia, se regulo la Ley 50 de 1900, que propicio por los beneficios del empleador, ya que en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, se hizo una modificación que fue perjudicial para los trabajadores, porque se dejó sin efecto la restricción de establecer contratos a tiempo definido. Este acontecimiento genero controversias en vista de que tal reforma legislativa laboral, pone en riesgo los derechos laborales.

Paredes (2018) concluyó que, el Estado debe fortalecer la estabilidad laboral, ya que es común que en las empresas los empleadores busquen cualquier artimaña para prescindir de los servicios del trabajador.

López (2016) concluyó que, el trabajo ha sido una labor que ha tenido cuantiosos análisis desde cuantiosas consideraciones. Actualmente, el derecho del trabajo está regulado y difundido mediante diversos convenios internacionales y por tal es un conjunto de normas que establece una serie de principios para resguardar los derechos del trabajador.

De la Peña (2014) concluyó que, existen diferencias dentro del ámbito laboral siendo los salarios y el nivel académico, esto irrumpe que en el centro de trabajo se logre trabajar en equipo de forma eficiente. Por ello, es importante establecer valores dentro de la empresa, en la medida en que con ellos se alcanzará una idónea comunicación y paralelamente una idónea organización en los equipos de trabajo, lo cual propicia a que la corporación alcance los logros esperados. Por tanto, son importantes los valores laborales dentro de la empresa.

Discusión de los antecedentes nacionales

Morales (2021) estableció que, la carencia de estabilidad laboral y la ausencia de la tutela por parte del legislador, conlleva a que los trabajadores estén expuestos a padecer hostilidades dentro del ámbito laboral, por producto de posibles despidos arbitrarios, lo cual va en contra del principio de igualdad. Por ello, es deber del Estados tomar las medidas legislativas para preservar los derechos laborales de los trabajadores.

Vallejos (2021) concluyó que, el pago de beneficios a los trabajadores en las microempresas repercute significativamente en la productividad, porque con ello los trabajadores tendrán aspiraciones de continuar mejorando sus rendimientos

laborales, de ahí que se sobreentiende que los beneficiados serían ambos tanto las microempresas y los trabajadores. Además, ello generaría el bienestar en el ambiente laboral, porque la empresa continuaría aumentando su producción, y los trabajadores estarían afortunados porque se les otorgó el beneficio de las utilidades, lo cual es dentro de los derechos fundamentales del trabajador.

García (2020) estableció que, es necesario que la autoridad SUNAFIL, cumpla con ejercer las funciones que les asigna el régimen laboral, por lo que debe fiscalizar que las empresas no cometan ninguna discriminación remunerativa, porque de lo contrario esta institución tendrá que aplicar las sanciones correspondientes, por incumplimiento de lo prescrito en el régimen laboral.

Cubas y Moschella (2019) determinó que, la estabilidad laboral es un derecho laboral, pudiendo conservarse por medio del contrato indeterminado, no obstante, esta atribución solo puede ser irrupida cuando exista un motivo expreso como causal de despido laboral. Lo cierto es que el ámbito jurídico regula la estabilidad laboral de salida relativa, de manera que solo es posible que se configure el despido ante una causa que lo justifique como tal, porque de no ser así, se estaría ante un despido arbitrario, y como consecuencia de ello, la empresa deberá proporcionar el pago de una indemnización.

Bacilio (2018) estableció que, se encuentran deteriorados los principios laborales entre los cuales se encuentran: primacía de la realidad, igualdad, irrenunciabilidad de derechos laborales, entre otros. Todo ello, es a causa de los contratos administrativos de servicios. Por ello, el estado debe establecer políticas públicas para que el administrativo de servicio no vulnere los principios laborales y de esa forma se otorgue más oportunidades a los que postulan en las convocatorias para

ser tratado por igual sin distinción alguna, de esa forma se fortalece los derechos y principios laborales.

Zapata (2018) dio a entender que las disposiciones del Estado son esenciales dentro del fuero laboral, por cuanto, un despido arbitrario significa que no existe causa para el mismo, en ese sentido de darse un despido arbitrario, la empresa tendrá que dar el pago de una indemnización al trabajador que fue despedido injustamente. Pero, para que el trabajador pueda hacer valer sus derechos tendría que esperar un determinado tiempo, hasta que el operador jurídico estime sus pretensiones. De esta manera, es necesario la intervención del legislador para emplear las medidas correspondientes para que los trabajadores de las empresas estén plenamente protegidos ante algún despido arbitrario.

Gutiérrez (2016) concluyó que, los derechos de los trabajadores se han estado vulnerando, toda vez que no se cuenta con el reconocimiento de los beneficios sociales. De manera que, estos forman parte del contenido fundamental porque la Constitución Política lo establece como un derecho fundamental y por tal motivo el Estado debe intervenir para hacer valer estos derechos del trabajador.

Discusión de la teoría específica seleccionada

Al término de analizar las diversas teorías específicas, se llegó a la determinación de consignar la teoría de los derechos fundamentales como la más importante. El fundamento de ello, radica en que los derechos fundamentales se configuran en uno de los pilares del Estado de Derecho, estableciéndose los límites de la actuación del Estado. Por ello, estos derechos brindan una serie de principios y garantías en las diferentes materias del derecho. entre ellos, se encuentra el derecho laboral, pues como se mencionado en la investigación los trabajadores padecen de dificultades, por lo que son discriminados y no se respeta el derecho de igualdad. El

Estado está en la obligación de tomar medidas legislativas a fin de garantizar los derechos fundamentales.

Discusión de la fiabilidad obtenida

Según, el procesamiento de los datos, se determinó que los resultados son altamente confiables a causa de que el Alfa de Cronbach denoto un valor de 0,954 y que, según la escala de valores de fiabilidad, este resultado se constituye como “Excelente”. Por lo tanto, los resultados tienen una amplia confiabilidad.

Discusión de las hipótesis

La hipótesis general y específicas han dado respuesta a los objetivos, debido a que los resultados fueron favorables y altamente confiables, por lo que determino en aceptar las hipótesis alternativas, consecuencia existe relación entre las variables.

5.2. Conclusiones

Primera: El derecho laboral es un estatuto jurídico que preside la relación de los empresarios y trabajadores, estando regido por el régimen laboral, sobre todo los ordenamientos determinan la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por otra parte, el principio de igualdad está ligado a la dignidad de toda persona, por lo que es incompatible cualquier situación de privilegios, o que se trate con hostilidad y discriminación, ya que todos tienen el goce de los derechos fundamentales.

Segunda: El derecho a la igualdad implica en tratar a toda persona por igual. Por cuanto, si bien es cierto que todos somos iguales en derechos, ello no garantiza que las entidades públicas o privadas cumplan con lo establecido en el ordenamiento jurídico, consecuentemente las desigualdades se constituyen en obstáculos que irrumpen el adecuado desarrollo de las personas al igual que el despliegue de sus habilidades y aptitudes. Esto es por obra de la discriminación, puesto que, al ser un fenómeno complejo, deteriora la estabilidad social.

Tercera: Los resultados afianzaron que la discriminación laboral, es un fenómeno que se acontece día a día, transgrediendo los derechos laborales, pero que este suceso da origen a los conflictos laborales, los cuales refieren a la insatisfacción laboral. Así pues, los conflictos laborales son productos de las disconformidades de los trabajadores quienes busca que la empresa respete sus derechos laborales, pero como no obtienen respuesta, se ven en la necesidad de protestar ya sea mediante, reclamos, huelgas y demandas judiciales. Mediante, esta temática nuestra investigación obtiene un fundamento esencial porque como se sabe la discriminación laboral y la vulneración al derecho a la igualdad por parte del empleador, da origen a los conflictos laborales. Por lo tanto, se asevera que los conflictos laborales se originan por las hostilidades que padecen los trabajadores, y otro factor es que no se respetan sus derechos laborales, de manera que, el empleador no cumple con las disposiciones reglamentarias, por lo que ante la consumación de arbitrariedades por parte de este, es común el inicio de un litigio judicial en donde el trabajador solicita al órgano jurisdiccional que la empresa en donde laboro cumpla con otorgarle las indemnizaciones y beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador.

5.3. Recomendaciones

Primera: Es indispensable emplear el instrumento de las políticas públicas como posible solución al problema de la discriminación laboral, estableciendo entre los lineamientos, determinados objetivos estratégicos tendientes a garantizar un país libre de discriminación, así como la preservación del derecho a la igualdad y no discriminación, para que la ciudadanía logre trabajar en condiciones de trabajo equitativos y satisfactorios.

Segunda: Es necesario que el Estado como ente rector del sistema nacional, cumpla cabalmente con la responsabilidad de adoptar medidas legislativas y que a la

vez el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encargue de gestionar las fiscalizaciones hacia las empresas con la finalidad de que se garantice la erradicación de la discriminación, promoviendo y fortaleciendo el derecho a la igualdad.

Tercera: El régimen legislativo debe plantear propuestas para solucionar el problema laboral que aqueja la sociedad, ya que en plena pandemia las personas desempleadas tienen serios problemas para obtener otro empleo a causa de la discriminación laboral, y que al misma vez se vulnera el derecho a la igualdad.

REFERENCIAS

- Altamirano, A. (2019). *El principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas en el Estado ecuatoriano* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2896>
- Bacilio, O. (2018). *Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38080>
- Bobbio, N. (2002). *Teoría general del derecho*. Editorial Temis.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
- Camacho, J. (2015). La justicia social y los conflictos laborales. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 2(1), 94-120. <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/21>
- Casillas, F. (2017). Teoría tridimensional del derecho. *Revista Conexión de Derecho y Ciencias Sociales* 4(11), 19-28. http://aliatuniversidades.com.mx/conexion/wp-content/uploads/2016/09/Art_2_C_Derecho_11.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). *Derechos Laborales y Sindicales*. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
- Constitución Política del Perú (1993). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

- Convención Americana Sobre Derechos Humanos. (1969). *Tratados Multilaterales*.
https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Cubas, C. y Moschella, F. (2019). *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional* [Tesis de maestría, Universidad Esan]. Repositorio Institucional ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1719>
- De la Peña, Y. (2014). *Valores Laborales Y Trabajo En Equipo” (Estudio Realizado En Construfácil Coatepeque)* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-la-Pena-Yamileth.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental.
- García, E. (2020). *La vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en las empresas del sector privado* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2854>
- García, D. (2001). *Introducción a la teoría pura del derecho*. Editora Grijley.
- Gutiérrez, L. (2016). *El reconocimiento de los beneficios laborales respecto de los trabajadores con jornada laboral de cuatro horas diarias* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18220>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Fondo Editorial PUCP.
- Landa, C. (2005). *Interpretación Constitucional y Derecho Penal*.
https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/anuario/an_2005_06.pdf
- Landa, C. (2002). Teorías de los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(6), 50-71.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5638/7358>
- López, L. (2016). *La precariedad del derecho del trabajo mexicano en la posmodernidad y sus perspectivas de transformación* [Tesis doctoral, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio Institucional BUAP.
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/1052>
- Morales, L. (2021). *Vulneración Al Principio de igualdad por la aplicación del Art. 63° Ley N° 29944 en el pago de compensación por tiempo de servicios a docentes de la Ugel Contumazá 2018 -2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8179/Luis%20Antonio%20Morales%20Plasencia.pdf?sequence=1>
- Ley General del Trabajo. (2006). *Documento de trabajo*.
<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- Ordoñez, P. (2020). *Ineficacia de los mecanismos para garantizar el pago de indemnizaciones laborales al trabajador* [Tesis de pregrado, Universidad

- Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12007>
- Paredes, A. (2018). *El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación al acceso al empleo* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6037>
- Rodríguez, J. (2019). *La reforma de 1990 a la legislación laboral colombiana: más libertad, menos justicia* [Tesis de maestría, Universidad de Los Andes].
Repositorio Institucional UNIANDES.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/44241>
- Rubio, M. y Arce, E. (2017). *Teoría esencial del ordenamiento jurídico*. Fondo Editorial PUCP.
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre económico*, 4(7), 1-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>
- Vallejos, L. (2021). *Obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de la microempresa en el Perú, periodo 2018– 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8879>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro.
- Yuquilema, A. (2020). *Los derechos laborales de los trabajadores y el principio de igualdad* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de Los Andes].
Repositorio Institucional UNIANDES.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12371>
- Zapata, D. (2018). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral N° 18450- 2015* [Tesis de

pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio
Institucional USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1199>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología	Población y Muestra
¿De qué manera se relaciona la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021?	Determinar de qué manera se relaciona la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.	<p>Hi: Existe relación entre la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021.</p>	<p>Variable 1: Discriminación laboral</p> <p>Dimensiones: Dimensión 1: Arbitrariedades de las empresas</p> <p>Dimensión 2: Aumento del desempleo</p>	<p>Tipo de investigación - Básica pura</p> <p>Enfoque - Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación - Correlacional - No experimental - Transversal</p>	La población estuvo conformada por abogados especialistas en derecho laboral y constitucional, de la jurisdicción de Lima, todo ello siendo un total de 600 abogados.
<p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera se relaciona las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el aumento del desempleo y los derechos laborales?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el aumento del desempleo y los derechos laborales.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1: Hi: Existe relación entre las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales. Ho: No existe relación entre las arbitrariedades de las empresas y los derechos fundamentales.</p> <p>Hipótesis específica 2: Hi: Existe relación entre el aumento del desempleo y los derechos laborales. Ho: No existe relación entre el aumento del desempleo y los derechos laborales.</p>	<p>Variable 2: Derecho a la igualdad</p> <p>Dimensiones: Dimensión 1: Derechos fundamentales</p> <p>Dimensión 2: Derechos laborales</p>	<p>Técnica - Encuesta</p> <p>Instrumento - Cuestionario</p>	Para determinar la muestra se empleó el muestreo no probabilístico y de tipo de muestreo por conveniencia. Por tanto, se empleó el 10% de la población del cual se obtuvo 60 abogados que fueron encuestados.

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.1 Discriminación laboral	Refiere al trato de inferioridad dado a personas por condición social, raza, color, etc. Lo cual perjudica los derechos fundamentales.	Arbitrariedades de las empresas	<p style="text-align: center;">Ámbito laboral</p> Normativas jurídicas Recisión de contrato Beneficios laborales	1.- ¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad? 2.- ¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador? 3.- ¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador? 4.- ¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador? 5.- ¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad? 6.- ¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?	Si/No

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.2 Derecho a la igualdad	Es principio basado iguales en la dignidad humana.	Derechos fundamentales	Hostilidades Principio Garantía	1.- ¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas? 2.- ¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio? 3.- ¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana? 4.- ¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	Si/No
		Derechos laborales	Ministerio de Trabajo Políticas públicas	5.- ¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas? 6.- ¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?	

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

Anexo 3. Carta de presentación



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en nuestra calidad de egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presentamos el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021", cuyo desarrollo les permitirá a los tesisistas, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

Atentamente,

Magali Del Roció Tapia Lescano

DNI N°

Víctor Clifford Narrea Chang

DNI N°

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Discriminación laboral

Refiere al trato de inferioridad dado a personas por condición social, raza, color, etc.

Lo cual perjudica los derechos fundamentales.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Arbitrariedades de las empresas

Son conductas antijurídicas hacia los trabajadores.

Dimensión 2: Aumento del desempleo

Es un fenómeno social que deteriora el sistema laboral.

Variable 2: Derecho a la igualdad

Es el derecho de todas las personas a ser tratados iguales en dignidad, respeto e

igualdad en cualquier área de la vida económica, social y política.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Derechos fundamentales

Son aquellos incluidos en la norma constitutiva y organizativa de un Estado generalmente denominada Constitución que se consideran como esenciales en el sistema político.

Dimensión 2: Derechos laborales

Son un conjunto de normas y principios del trabajador y que les protege ante cualquier arbitrariedad de las empresas.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.1 Discriminación laboral	Refiere al trato de inferioridad dado a personas por condición social, raza, color, etc. Lo cual perjudica los derechos fundamentales.	Arbitrariedades de las empresas	<p>Ámbito laboral</p> <p>Normativas jurídicas</p> <p>Recisión de contrato</p> <p>Beneficios laborales</p>	<p>1.- ¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?</p> <p>2.- ¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador?</p> <p>3.- ¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador?</p> <p>4.- ¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?</p> <p>5.- ¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad?</p> <p>6.- ¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?</p>	Si/No
		Aumento del desempleo	<p>Informalidad</p> <p>Ámbito jurídico</p>		

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Dicotómica
V.2 Derecho a la igualdad	Es principio basado iguales en la dignidad humana.	Derechos fundamentales	Hostilidades Principio Garantía	1.- ¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas? 2.- ¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio? 3.- ¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana? 4.- ¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	Si/No
		Derechos laborales	Ministerio de Trabajo Políticas públicas	5.- ¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas? 6.- ¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 “DISCRIMINACIÓN LABORAL”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Arbitrariedades de las empresas									
1	¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?									
2	¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador?									
3	¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador?									
	DIMENSIÓN 2 Aumento del desempleo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?									
5	¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad?									
6	¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?									

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog.:..... **DNI:**

Especialidad del validador:

Lima sur,.....de.....de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.
⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: “DERECHO A LA IGUALDAD”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Derechos fundamentales									
1	¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?									
2	¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?									
3	¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?									
	DIMENSIÓN 2 Derechos laborales	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?									
5	¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas?									
6	¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?									

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog.:..... **DNI:**

Especialidad del validador:

Lima sur,.....de.....de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
CUESTIONARIO

Instrucciones:

- Estimado encuestado, el presente instrumento tiene como finalidad obtener el resultado variable de las variables de estudio de la Tesis titulada: “LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021”, para lo cual se les hará 12 preguntas en forma de ítems con respuesta bajo una escala de tipo Dicotómica. Tómese su tiempo al responder analicé y evalué cada opción.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta 12 preguntas, sobre los cuales usted tendrá dos opciones de respuesta:

1.- SI

2.- No

VARIABLE 1. DISCRIMINACIÓN LABORAL

SI
NO

Lea atentamente y marque con un "X" la respuesta que usted crea conveniente.

ÍTEMS	SI	NO
1.- ¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?		
2.- ¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador?		
3.- ¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador?		
4.- ¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?		
5.- ¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad?		
6.- ¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?		

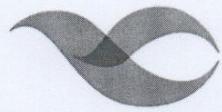
VARIABLE 2. DERECHO A LA IGUALDAD

SI
NO

Lea atentamente y marque con un "X" la respuesta que usted crea conveniente.

ÍTEMS	SI	NO
1.- ¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?		
2.- ¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?		
3.- ¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?		
4.- ¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?		
5.- ¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas?		
6.- ¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?		

Anexo 4. Validación del instrumento mediante juicio de expertos



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo
Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

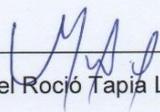
Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en nuestra calidad de egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presentamos el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021", cuyo desarrollo les permitirá a los tesisistas, poder optar el Título de Abogado.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

Atentamente,


Magali Del Roció Tapia Lescano

DNI N° 42133739


Víctor Clifford Narrea Chang

DNI N°44479339

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 "DISCRIMINACIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Arbitrariedades de las empresas									
1	¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?	X		X		X		X		
2	¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Aumento del desempleo									
4	¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad?	X		X		X		X		
6	¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. / Abog. Luis Angel Espinas Paruelo DNI: 10504662

Especialidad del validador: Gestor Público

Lima sur, 20 de Mayo de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: "DERECHO A LA IGUALDAD"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Derechos fundamentales									
1	¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?	X		X		X		X		
2	¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Derechos laborales									
4	¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog. Luis Angel Espinosa Paruelo DNI: 10594662

Especialidad del validador: Gen. K. L. A.

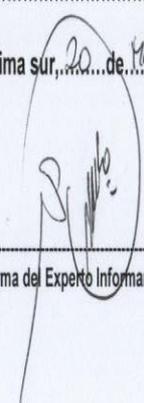
Lima sur, 20 de Mayo de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. *WILFREDO GORDILLO BRICEÑO*

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

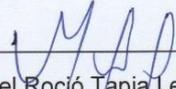
Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en nuestra calidad de egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presentamos el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021", cuyo desarrollo les permitirá a los tesisistas, poder optar el Título de Abogado.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

Atentamente,


Magali Del Rocío Tapia Lescano

DNI N° 42133739


Víctor Clifford Narrea Chang

DNI N°44479339

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 "DISCRIMINACIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Arbitrariedades de las empresas									
1	¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?	X		X		X		X		
2	¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Aumento del desempleo									
4	¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad?	X		X		X		X		
6	¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog. WILFREDO GORDILLO BRICENO DNI: 08337343

Especialidad del validador: DERECHO CIVIL Y LABORAL

Lima sur, 20 de MAYO de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: "DERECHO A LA IGUALDAD"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Derechos fundamentales										
1	¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?	X		X		X		X		
2	¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Derechos laborales										
4	¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. / Abog. INILFREDO BORDILLO BRICENO DNI: 08337343

Especialidad del validador: DERECHO CIVIL Y LABORAL

Lima sur, 20 de MAYO de 2022

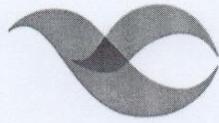
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. *MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA*

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en nuestra calidad de egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presentamos el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021", cuyo desarrollo les permitirá a los tesisistas, poder optar el Título de Abogado.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

Atentamente,


Magali Del Rocío Tapia Lescano
DNI N° 42133739


Víctor Clifford Narrea Chang
DNI N°44479339

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 "DISCRIMINACIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Arbitrariedades de las empresas									
1	¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?	X		X		X		X		
2	¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Aumento del desempleo									
4	¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad?	X		X		X		X		
6	¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog. Tanya Chunga Marcos Enrique DNI: 41058958

Especialidad del validador: Mg. Derecho Penal y Procesal Penal

Lima sur, de de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: "DERECHO A LA IGUALDAD"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Derechos fundamentales										
1	¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?	X		X		X		X		
2	¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Derechos laborales										
4	¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog. Juane Chuiza Marco Enrique DNI: 41058938

Especialidad del validador: Mg. Derecho Penal y Procesal Penal

Lima sur, de de 2022

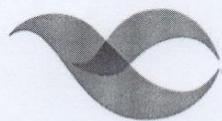
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. *TOUAN CENOVEN MARTIN VECEUTE*

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

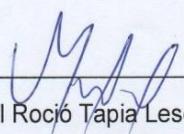
Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en nuestra calidad de egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presentamos el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021", cuyo desarrollo les permitirá a los tesisistas, poder optar el Título de Abogado.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

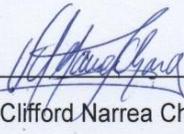
- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

Atentamente,


Magali Del Rocio Tapia Lescano

DNI N° 42133739


Victor Clifford Narrea Chang

DNI N°44479339

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 "DISCRIMINACIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Arbitrariedades de las empresas									
1	¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?	X		X		X		X		
2	¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Aumento del desempleo									
4	¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad?	X		X		X		X		
6	¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog.: Mg. Tovar Cerquen Martin Vicente

DNI: 09700061

Especialidad del validador: Gestión Administrativa / Laboral

Lima sur, 21 de mayo de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: "DERECHO A LA IGUALDAD"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Derechos fundamentales									
1	¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?	X		X		X		X		
2	¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Derechos laborales									
4	¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog.: Mg. Tovar Cerquen Martin Vicente

DNI: 09700072

Especialidad del validador: Gestión Administrativa / Laboral

Lima sur, 21 de mayo de 2022

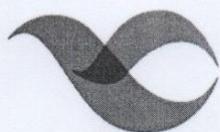
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. ARTURO MEDRANO CARMONA

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

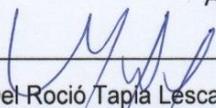
Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en nuestra calidad de egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presentamos el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DURANTE LA PANDEMIA EN LIMA, 2021", cuyo desarrollo les permitirá a los tesisistas, poder optar el Título de Abogado.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

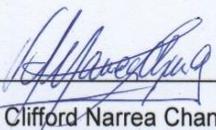
- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable(s).
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

Atentamente,


Magali Del-Rocío Tapia Lescano

DNI N° 42133739


Víctor Clifford Narrea Chang

DNI N° 44479339

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 "DISCRIMINACIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Arbitrariedades de las empresas									
1	¿Considera que la discriminación en el ámbito laboral es un problema que afecta a la sociedad?	X		X		X		X		
2	¿Considera que el empleador omite las normativas jurídicas, perjudicando al trabajador?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el empleador busca cualquier causa para rescindir contrato con el trabajador?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Aumento del desempleo									
4	¿Considera que el aumento del desempleo se origina porque las empresas no quieren otorgar los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el desempleo conduce a la informalidad?	X		X		X		X		
6	¿Considera que el Estado debe establecer medidas en el ámbito jurídico laboral para combatir la discriminación laboral?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog.: Mtro. ARTURO MEDRANO C. DNI: 40622088

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES

Lima sur, 27 de MAYO de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: "DERECHO A LA IGUALDAD"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Derechos fundamentales										
1	¿Considera que el derecho a la igualdad se encuentra deteriorado ante las hostilidades de las empresas?	X		X		X		X		
2	¿Considera que la igualdad es un derecho fundamental del trabajador, pero las empresas no respetan ni toman en cuenta este principio?	X		X		X		X		
3	¿Considera que el Estado no ha podido garantizar el derecho a un trabajo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Derechos laborales										
4	¿Considera que el empleador no toma en cuenta los méritos de cada postulante al momento de la entrevista laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera que el Ministerio de Trabajo no promueve la igualdad en las empresas?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es ineficaz la tutela laboral para hacer valer los derechos del trabajador, por lo que el legislador debe establecer políticas públicas para proteger los derechos laborales?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog.: MTRO. ARTURO MEDRANO C. DNI: 40622088

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES

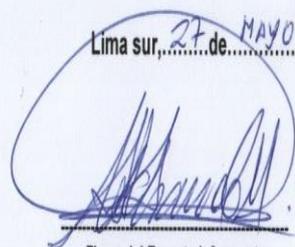
Lima sur, 27 de MAYO de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.