



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Discriminación laboral por razones de ideología política en  
instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTOR:**

Apaza Cutipa, Alvaro Saul (ORCID: 0000-0002-7086-466X)

**ASESOR:**

Dr. Mucha Paitan, Ángel Javier (ORCID: 0000-0003-1411-8096)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Constitucional

LIMA - PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por ser mi inspiración de superación, fortaleza, constancia, dedicación y sus enseñanzas de solidaridad con los demás.

A mis hermanos, por su gran apoyo incondicional, por sus consejos y sus palabras de motivación.

## **AGRADECIMIENTO**

Principalmente agradezco a Dios por ser mi guía de mis decisiones.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de seguir avanzando profesionalmente.

A mi asesor de curso, Dr. Ángel Javier Mucha Paitan, por sus grandes enseñanzas y conocimientos compartidos para el desarrollo de la investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |     |
|---|-----|
| Dedicatoria .....   | i   |
| Agradecimiento .....  | ii  |
| Índice de contenidos .....                                      | iii |
| Resumen .....   | iv  |
| Abstract .....  | v   |
| I. INTRODUCCIÓN .....   | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.....  | 4   |
| III. METODOLOGÍA.....   | 12  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                        | 12  |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización ..... | 13  |
| 3.3. Escenario de estudio .....                                 | 14  |
| 3.4. Participantes.....   | 14  |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....      | 14  |
| 3.6. Procedimiento.....   | 15  |
| 3.7. Rigor científico.....                                      | 15  |
| 3.8. Método de análisis de la información .....                 | 16  |
| 3.9. Aspectos éticos .....                                      | 16  |
| IV. RESULTADOS .....  | 17  |
| V. DISCUSIÓN .....  | 24  |
| VI. CONCLUSIONES.....   | 28  |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                      | 29  |
| REFERENCIAS .....   | 30  |
| ANEXOS.....   | 35  |

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la existencia de discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020.

El tipo de investigación es básica, con un enfoque cualitativo y el diseño de teoría fundamentada, además se utilizó las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, como la guía de entrevistas y cuestionarios.

Como resultado principal encontramos que las instituciones electorales como el Jurado Nacional de Elecciones y la Oficina Nacional de Procesos Electorales, en sus diferentes convocatorias laborales, para acceder a un empleo tienen como requisito, no estar afiliado a una organización política, afectando y discriminando a muchos ciudadanos.

Se concluyó que, si existe discriminación laboral en las instituciones electorales por razón de ideología política, donde se están vulnerando los derechos fundamentales de la persona, que establecen en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el convenio de la OIT “relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”, derechos establecidos en nuestra Constitución Política del Perú.

**Palabras clave:** Discriminación, laboral, ideología, política, derecho constitucional.

## **ABSTRACT**

The present research work has as general objective to determine the existence of labor discrimination for reasons of political ideology in electoral institutions in the province of Arequipa -2020. In addition, the type of research is qualitative, with a grounded theory design, having used techniques for data collection such as the interview guide and questionnaire.

As a main result, we find that electoral institutions such as the National Elections Jury and the National Office of Electoral Processes, in their different labor calls, have as a requirement to access a job, not being affiliated with a political organization, affecting and discriminating against many citizens.

It was concluded that, if there is employment discrimination in electoral institutions due to political ideology, where the fundamental rights of the person are being violated, which are established in the American Convention on Human Rights, in the OIT convention "regarding discrimination regarding employment and occupation", rights established in our Political Constitution of Peru.

**Keywords:** Discrimination, labor, ideology, politics, constitutional law.

## I. INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral por ideología política, no puede ser consentida, porque hablamos de derechos protegidos y establecido en nuestra carta magna y mecanismos internacionales ratificados por el estado peruano.

Las instituciones electorales como la Oficina Nacional de Procesos Electorales y Jurado Nacional de Elecciones, están vulnerando los derechos fundamentales del ciudadano, discriminándolos en los concursos laborales, colocando en sus publicaciones como uno de sus requisitos para acceder o postular a una plaza de empleo, es no tener afiliación política, creemos que todos los candidatos a un puesto de trabajo deben tener las mismas oportunidades laborales.

Si bien es cierto, en nuestra Constitución Política del Perú vigente contempla, en el art. 2°, inc. 2, lo siguiente: “a la igualdad ante la ley. nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole”, además en el art.2 inc. 4 , referente libertad de pensamiento y expresión, art 26 inc. 1 referente a la igualdad de oportunidades sin discriminación laboral, y la ley 26772 sobre ofertas de empleo que no podrán contener requisitos discriminatorios o alteren la igualdad de oportunidades , así mismo amparado en el convenio de la OIT “relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación , como también en la convención americana sobre derechos humanos.

Así mismo, la libertad ideológica de cada persona no tiene porqué ser señalado o que sea un punto negativo para ocupar un determinado puesto laboral en alguna institución privada o pública en nuestro país.

Respecto, a la presente investigación, siendo una materia social dentro del marco constitucional y de interés, se realizará un estudio al respecto sobre la discriminación en concursos laborales públicos en las instituciones

electorales de la provincia de Arequipa y de esta manera fomentar la igualdad de derechos en nuestra sociedad.

En tal sentido, la investigación analizará jurídicamente la discriminación generada en procesos de contratación laboral o locación de servicios en instituciones electorales por motivos de ideología política y así determinar si existe algún tipo de vulneración de derechos.

Con lo descrito anteriormente se formula el siguiente problema: ¿Existe discriminación laboral en las instituciones electorales por razones de ideología política en la provincia de Arequipa -2020? y como problemas específicos es determinar si existe vulneración de los derechos constitucionales y laborales en las instituciones electorales por motivo ideológica política en la provincia de Arequipa 2020.

Con respecto a la justificación teórica de nuestra investigación se estudiará los principales puntos de vista de diferentes juristas especialistas en la materia, se analizará la legislación actualizada como también se desarrollará la doctrina y teoría jurídica con que lo ayudará comprender el contexto estudiado, Así mismo, como Justificación metodológica, se va desarrollar un enfoque de tipo cualitativo, para la cual se realizará un análisis documental y entrevistas a expertos en la materia.

Respecto, a la Justificación práctica, el presente trabajo investigación se realiza por la necesidad de analizar y aportar propuestas al problema generado en los procesos de convocatorias laborales en las instituciones electorales de nuestro país.

En este contexto, el objetivo general del trabajo se centró en determinar la existencia de discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020 y como objetivos específicos es describir y analizar la discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa;



así mismo, analizar la vulneración de derechos por discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales de la provincia de Arequipa.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional encontramos a Velaochaga (2018) en su tesis titulada la discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión (tesis para obtener grado de abogado de la Universidad Nacional de Piura) señalando en una de sus conclusiones sobre la legislación peruana y los convenios internacionales que prohíben la discriminación en la admisión al empleo por lo cual el empleado puede profesar su libertad de conciencia. Así mismo, el empleador solo valorara la inteligencia e idoneidad de los trabajadores, es decir, no puede solicitar testimonio sobre la vida privada e ideológica del trabajador.

Asimismo, encontramos la tesis de Castro (2018) titulada la discriminación legal en el Perú (tesis para obtener segunda especialidad en derecho de la Universidad Católica del Perú) indica en una de sus conclusiones que: existe la voluntad de suprimir la discriminación en el trabajo, impulsando la igualdad de oportunidades; a través del convenio de la OIT, para que los trabajadores tengan las mismas condiciones y oportunidades laborales.

A nivel internacional, tenemos la investigación de Puig (2018) en su investigación titulada , la protección de la libertad ideológica frente al trato discriminatorio en la relación jurídico-laboral (tesis doctoral de la universidad Universitat de Barcelona), señalando en una de sus conclusiones lo siguiente: la autonomía empresarial y la libertad ideológica, puede originar en un trato discriminatorio por ideológicas, mediante los requisitos que difunden y justifican la discriminación al trabajador sabiendo que la libertad ideología está establecida en nuestra legislación jurídica. El acto discriminatorio en relación a lo laboral, es intolerante porque existen jurisprudencias que permiten justificar un trato discriminatorio.

Así mismo, encontramos la tesis de Berghezán (2019) titulada los principios de igualdad y no discriminación en el derecho de la unión europea (tesis doctoral de la universidad de salamanca), indica en una de sus

conclusiones que: los hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades laborales, se debe comenzar por la sensibilización y la coordinación de planes y acciones de todas las instituciones competentes, además es imprescindible la existencia de una política específica para promover igualdad de oportunidades, para facilitar una mejor conciliación en el ámbito laboral y lograr un mejor estado de bienestar.

Para, Torres (2011) en su artículo de investigación indica, que la discriminación se refiere al trato diferencial en diversos lugares, entre individuos e instituciones, que puede ser por motivos raciales, de ideología política, sexo, de edad, religioso y cualquier otro motivo que afecta a las personas de una sociedad (p.123).

Así mismo, Ordóñez (2018) indica que, la desigualdad social se manifiesta a través de la pobreza y la discriminación, como también los derechos a la igualdad de las personas están establecidos en diferentes normas legales nacionales e internacionales y cualquier vulneración de los derechos afectaría al desarrollo individual o colectivo de persona (p.24).

Por su parte, Chávez (2013, p.139) la discriminación, es el tipo de trato que las personas o colectivos distinguen a otros y se relacionan con ellos como si fuesen inferiores que podrían ser por motivos como la edad, religión, etnia, sexo entre otros que provoca la desigualdad en las personas y grupos sociales; del mismo modo, para Chávez y Molina (2018, p.482) refieren que la discriminación, en la práctica es cuando una persona o grupo de personas consideran a otra persona o grupo de personas diferentes e inferior, quien discrimina asume la posesión superior y privilegiada, vulnerando el principio que todas las personas son iguales ante la ley.

Según, Triana y Donoso (2016) la discriminación, es la articulación de prejuicios referidos a las creencias, ideas y comportamientos que se transmiten en discursos excluyentes, como también viene a hacer consecuencia de una sociedad intolerante (p.42); así mismo, las

discriminaciones proyectan un mensaje de dominación y abuso en el ordenamiento jurídico , en ese sentido , se tiene que reafirman valores como la igualdad, la libertad, y la dignidad inalienable de cada persona para evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito social (Díaz, 2014, p.152).

Para ,Galarza y Yamada (2012,p. 37) en su artículo de investigación indica ,que el estado tiene la obligación de fomentar a las empresas públicas o privadas que realicen buenas praxis laborales en la comunidad como cumpliendo con una serie de programas de responsabilidad social, como por ejemplo realizar una evaluación al candidato al puesto de trabajo a través de hojas de vida anónimos, para que no pueda ver ningún tipo de discriminación por parte de las empresas y así sentir el crecimiento y desarrollo laboral en la comunidad .

Así mismo, Ardito (2010, p.254) es fundamental evitar que las diferentes ofertas de empleo tengan requisitos discriminatorios porque conllevan a consecuencias negativas para la empresa, porque puede ser denunciada ante las instituciones competentes, es necesario que los personales administrativos de las empresas tengan conocimiento de la legislación vigente y así evitar ofertas de empleo con algún requisito discriminatorio.

Los autores, Horbath y Gracia (2014) sostienen, que cuando los empleadores tienen un trato diferencial a través de conductas, puede ser un acto discriminatorio contra los trabajadores en el mercado laboral, surge desde el proceso de convocatorias y selección del personal está formada por diferentes criterios, y calificaciones con respecto a la actividad donde la mayoría de prácticas discriminatorias surge perjuicios y estigmas sobre cierto grupo sociales en el mercado laboral (p.466).

Por otro lado, Caamaño (2010) la problemática laboral, dio inicio a la legislación jurídica que estaba centrada en la realidad de los trabajadores lo que permitió visualizar y modelar reglas para el trabajo en la sociedad

moderna, la normativa garantiza los derechos de los trabajadores y estableciendo los deberes a cumplir en determinadas categorías y necesidades del trabajador (p.180).

Así mismo, Ferro (2012) cuando existe un despido injustificado va afectar al derecho al trabajo, en este caso se podría recurrir a una acción de amparo, donde se podría obtener una resolución restitutoria a través de un proceso constitucional siempre y cuando se demuestre la vulneración de los derechos principales de la persona (p.492). Así mismo, las discriminaciones laborales sufren especialmente los jóvenes por su falta de experiencia o no cumplen algún requisito indicado por la institución, los cargos públicos suelen contener aún más requisitos discriminatorios y excluir a los jóvenes de los procesos de selección de personal (Horbath, 2016, p.1281).

Según, Gamona (2013, p.449) indica que el derecho al trabajo se ha configurado como una rama propia y con principios independientes desde inicios del siglo pasado. Los principios se han consolidado a nivel internacional donde sido la columna vertebral del ordenamiento jurídico donde se ha reconociendo los derechos en favor del trabajador en distintos textos constitucionales, declaraciones y tratados de derechos humanos.

Así mismo, Antezana (2012) el derecho laboral ha sido ganado en diferentes luchas obreras como en la ciudad de Chicago en el año 1886, donde se exigía la jornada laboral de las ocho horas, cómo también en la revolución industrial donde se enfatizó al trabajo como una actividad del vivir diario de las sociedades, donde se hizo lo necesario para tener una normativa eficiente tanto para los empleadores y empleados (p.67).

De igual forma, Patlan (2016, p.124) los derechos laborales, el trabajador necesariamente requiere tener un derecho para que cuente con una calidad de vida laboral, como también equilibrio en sus actividades con una retribución económica adecuada, con un horario legalmente establecido

con condiciones de trabajo favorables y agradables para el trabajador ; por su parte, Souto (2020), el derecho laboral se presenta como un instrumento para garantizar las condiciones laborales del trabajador a través de los juzgados de trabajo, por consiguiente, nos permite evitar la explotación si medida y concentración de ingresos (p.99).

Los autores, Millán, Arredondo y Vázquez (2018) de acuerdo con el reporte OIT, existe una tendencia mundial en asegurar los principios y derechos de los trabajadores, para que sean respetados e incorporados en las legislaciones laborales, donde se va incluir la no discriminación, las políticas públicas tienen que promover la igualdad de oportunidades (p.181).

En ese sentido, Rubio (2012) una de las prioridades de la Unión Europea es la lucha contra la discriminación, el año 2000 se aprobó directivas y leyes comunitarias, como la directiva 2000/43/CE, donde destacan la prioridad del principio de igualdad de trato de la persona ya sea por origen étnico o racial (p.35).

Así mismo, para Pacheco (2012) destaca que el principio constitucional de igualdad trato, respecto al ámbito laboral, hace referencia a la igualdad de oportunidades al acceso al empleo, así mismo cuando surge la discriminación en el campo laboral, es cuando existe rechazo a un trabajador por alguna razón injustificada, lo que implicaría limitar aspiraciones laborales como persona (p.126).

Para, Bolanos (2014) con respecto al principio de no discriminación ante la ley se encuentra amparado en distintos instrumentos internacionales, como también hay jurisprudencia en la corte internacional de derechos humanos , dicho principio pertenece al jus cogens, a través de ello no se tolera trato discriminatorios en contra de ninguna persona, por razones de género , convicción, nacionalidad, opinión política, situación económica o cualquier

otra índole, es decir la igualdad y la no discriminación, es parte del derecho internacional general (p.9).

El derecho a no ser discriminado, es exigible entre personas y especialmente en el ámbito laboral, en un estado democrático es deber proporcionar a los trabajadores mecanismo de tutela jurisdiccional, para entender el derecho a la no discriminación conjuntamente con el principio de igualdad (Severin, 2012, p.60).

según, Orduña (2011, p.53) la función de la Corte Interamericana, es garantizar la libertad de expresión y de pensamiento, como también los derechos a la honra y a la dignidad, donde se ha pronunciado en relación entre ambos derechos y estableció el deber de los estados que deben garantizar el respeto, donde el Poder Judicial determine el límite y que a través de jurisprudencias ha puesto énfasis en que cada uno.

De igual forma, Según Vega (2012) los gobernantes a través de sus decisiones vulneran o limitan el derecho a la libertad de expresión y pensamiento. Es decir, libertad de las personas se vulneraría totalmente de un límite artificial obligado, mientras que la autonomía pública declinaría por la falta de un lugar necesario para que se desarrolle (p.364).

Así mismo, Gonzales (2012) las libertades han pasado un proceso a través de la historia y en la actualidad está referida a un nuevo acontecimiento que conduce a un camino garantista y proteccionista donde la libertad principal corresponde al ser humano a decidir libremente sus ideas y pensamientos que representa la libertad de expresión de la persona (p.160).

En ese sentido, Noguera (2012, p.16) la libertad de conciencia, constituye el centro principal para el desarrollo de las personas y así pueda ser parte de su estructura personal con integridad moral, así mismo protege el proceso desarrollo racional de las personas y su incorporación a creencias

filosóficas, políticas, religiosas o de cualquier otra naturaleza que crea conveniente para su formación como persona.

Por su parte, Orduña (2011) con respecto a la libertad de pensamiento y expresión es un derecho que toda persona tiene y está consagrado en el art. 13 de la corte Americana de Derechos Humanos, son derechos de diferentes dimensiones uno social y el otro individual, son derechos universales, fundamentales y amplios (p.134).

Los autores, Nunes y Camino (2011) la identificación de grupos sociales con pensamientos ideológicos en la sociedad civil, pueden expresar libremente sus pensamientos a través de la inserción social a nivel sociopolítico, como también a nivel de relación afectiva para lograr la participación y colaboración en diversas formas en la sociedad (p.138); así mismo, el estado está en la obligación de establecer condiciones para que la libertad de los ciudadanos y sus grupos que lo integran sean efectivas y reales, facilitando al ciudadano participar en la vida política, cultural y social (Arana ,2015, p.42).

Con respecto a la participación de los ciudadanos y a la igualdad de oportunidades de las mujeres, es reconocido como un derecho universal, esta concepción en la actualidad se refleja de diferente manera asumidas por hombres y mujeres en todas las sociedades jurídicamente protegida por la legislación y derechos internacionales (Martínez ,2017, p.44).

Para casillas (2019, p.18) con respecto a la ideología, indudablemente forma parte del ser humano y se refleja en su forma de actuar, comportamiento y costumbres es decir un conjunto de ideas que forma parte de una persona y sociedades con características sociales y políticas que podrían generar cambios.

Según, Sánchez (2011) un afiliado, es aquella persona inscrita en un partido político cumpliendo con los requisitos del estatuto partidario, como



también disfruta de los derechos que se le otorgan, así mismo cumplen con las obligaciones como afiliado, como también cumplen con las actividades políticas y sociales conjuntamente con una parte población (p.2).

Así mismo, Da Silva y Machado (2012, p.206) la ideología en los partidos políticos, han experimentado importantes transformaciones en democracia esto ilustra la necesidad de seguir con una actualización constante teniendo en cuenta las sociedades y fenómenos internacionales para producir pensamientos; de igual forma , Robello (2012,p.300) la ideología está relacionado al campo de las ciencias sociales debido a su amplio contenido de significado, en tal sentido lo definen como creencias, ideas o valores y están relacionadas a la conducta humana .

Los organismos electorales cumplen la función de gestionar las elecciones electorales y resolver los conflictos para que puedan desarrollar debidamente la gestión y control electoral (Barreda y Ruiz, 2013, p.651).

El estado peruano, prohíbe todo tipo de discriminación, de acuerdo a la (Constitución política del Perú, 1993) Art. 2 inc.2 de igualdad ante la ley, sin discriminación , así mismo en aspecto laboral en art.26, indica sobre la igualdad de oportunidades laborales sin ningún tipo de discriminación, de igual forma (Ley N° 26772 ,1997) sobre las ofertas de empleo que no deben contener ningún requisitos discriminatorios, como también los medios de comunicación no podrán difundir ofertas de empleo discriminatorias.

Así mismo, (ley N° 26487,1995) el art. 21 de la ley Orgánica de la ONPE, respecto al régimen laboral donde establece que los ciudadanos que pertenecen a una organización política, no podrán acceder a un trabajo por tener afiliación política. cabe precisar, de igual forma a través de la Ley orgánica del JNE (Ley N° 26486 ,1995) en el art. 26, establece sobre el régimen laboral y las prohibiciones en cuanto a la selección de personal refiere que los cuídanos que pertenezcan formalmente a una organización política no podrán acceder a un empleo de la institución.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

En el presente trabajo investigación se empleó el enfoque cualitativo Según, Hernández, (2014, p.190) el enfoque cualitativo utiliza la recolección de la información para afinar las interrogantes que se presentan en la investigación o revelar nuevas preguntas en el proceso de interpretación, en los enfoques cualitativos pueden realizar las preguntas e hipótesis, antes, durante y después de la recolección de información. Además, es una investigación de tipo básica, según (Ortega, 2017, p.155) la investigación básica que tiene el propósito de sumar o modificar conocimientos teóricos a una determinada ciencia, sin afectar sus probables aplicaciones o consecuencias, y como diseño investigación se utilizó la Teoría fundamentada, tiene como técnica principal para el análisis de los datos el método comparativo constante por consiguiente el investigador codifica y analiza la información adquirida de manera simultánea para el desarrollo sucesivo de ideas teóricas que mantengan una estrecha correspondencia de la información (Restrepo, 2013, p.126) por otro lado, corresponde al diseño jurídico descriptivo, donde nos permitió conocer jurídicamente la investigación sobre la discriminación generada en procesos de contratación laboral en las instituciones electorales por motivo de ideología política.

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

| Categorías                | Subcategorías                                 | indicadores   |
|---------------------------|---|---|
| Discriminación laboral    | Discriminación laboral por ideología política | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> <li>• Formas de discriminación</li> <li>• Ideología política</li> </ul>                        |
| Instituciones Electorales | ONPE Y JNE                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatorias de trabajo</li> <li>• Requisitos discriminatorios</li> <li>• Desigualdad de oportunidades</li> </ul> |
| Vulneración de derechos   | Derecho al trabajo sin discriminación         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos fundamentales</li> <li>• Derechos constitucionales</li> <li>• Derechos laborales</li> </ul>               |

### **3.3. Escenario de estudio**

La presente investigación, se desarrolló en la provincia de Arequipa, en las Instituciones Electorales, con el fin de analizar el nivel de discriminación en las convocatorias laborales, que pudiere existir en contra de las personas que tienen una afiliación política.

### **3.4. Participantes**

Para llevar a cabo el presente trabajo investigación, se ha considerado entrevistar a 04 abogados especializados en derecho constitucional, así mismo se realizó una encuesta a 10 personas que fueron víctimas de discriminación laboral, en las convocatorias laborales de las instituciones electorales de la provincia de Arequipa.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el presente trabajo de investigación, se utilizó como técnica la entrevista, a través del instrumento, guía de entrevista, que estuvo dirigido a especialistas en derecho constitucional; según, Troncoso y Amaya (2017, p.330) indica que, la entrevistas es una herramienta para la recolección de información, lo que permite la obtención de datos del sujeto de estudio, donde se llegará a interpretar los datos que aportan los entrevistados, son más utilizadas en la investigación cualitativa.

Así mismo se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario, que estuvo dirigido a las personas que fueron víctimas de discriminación laboral por tener afiliación política en las convocatorias laborales, que realizan las instituciones electorales; según, Guerrero (2016, p.7) refiere que el cuestionario es un conjunto de preguntas preparadas, planificadas y diseñadas, sobre

aspectos importantes para la investigación, con un proceso estructurado para recoger la información.

### **3.6. Procedimientos**

En el presente trabajo de investigación, para el desarrollo de recolección de datos, se adoptaron herramientas adecuadas para elaboración de una entrevista, que consta de 09 preguntas, de acuerdo a las categorías y subcategorías de la investigación, así mismo serán invitados para que participen en la investigación a los especialistas en derecho constitucional, donde se les aplicara una guía de entrevista. Como también se desarrolló una encuesta, que consta de 08 preguntas, dirigida a 10 personas que fueron víctimas de discriminación laboral, por razón de ideología en de las instituciones electorales, se realizaron con el consentimiento de las partes para que puedan desarrollar el cuestionario.

### **3.7. Rigor científico**

En la presente investigación se ha desarrollado de carácter cualitativo, cumpliendo los criterios de calidad y el rigor científico, para lo cual se analizó lo siguiente:

**Credibilidad:** en el presente trabajo de investigación, se ha obtenido la información veraz y confiable de autores reconocidos, así mismo, se ha realizado entrevistas a los especialistas en el tema, para dar mayor credibilidad a la información por su aporte jurídico.

**Conformidad:** se ha desarrollado de manera cualitativa, por consiguiente, para la recolección de datos se utilizó como instrumento la guía de entrevista y cuestionario, así mismo, los expertos en la materia, van contribuir a la investigación sobre la discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa.

**Transferibilidad:** en la investigación se aplicó los hallazgos que se adquirió a través de la recolección de datos correspondientes al planteamiento del problema, respecto a las normas jurídicas, respecto a la vulneración de los derechos fundamentales por discriminación laboral por ideología política, con el fin de corregir las normas que afecten al trabajador sin discriminación.

### **3.8. Método de análisis de la información**

#### **Método análisis – síntesis**

En la presente investigación analizó la información con respecto al planteamiento del problema, así mismo se ha analizado las entrevistas de los diferentes especialistas respecto al tema, donde se estructura metodológica para un mayor razonamiento.

#### **Método inductivo-deductivo**

Con respecto a este método se va a recopilar la información de diferente material bibliográfico para poder generar una sola conclusión general.

### **3.9. Aspectos éticos**

En la presente investigación, se ha recabado información de diversos autores, donde se ha respetado los derechos del autor, citando según las normas APA, evitando cualquier tipo de plagio; así mismo se ha cumpliendo estrictamente con la guía de elaboración de trabajos de investigación y procedimientos que nos brinda la Universidad Cesar Vallejo.

#### **IV. RESULTADOS**

Con respecto a la descripción de resultados de la presente investigación se aplicaron los siguientes instrumentos de recolección de datos: la guía de entrevista y cuestionario.

##### **Descripción de la guía de entrevista**

Con respecto a la descripción de los resultados de la guía de entrevista, en la presente investigación se plantearon 09 preguntas, aplicadas a 04 abogados especialistas en derecho constitucional, las preguntas se establecieron de la siguiente forma: 03 relacionado al objetivo general y 06 interrogantes adecuadas a los objetivos específicos e hipótesis.

En relación al objetivo general: Determinar la existencia de discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020. Se plantearon las siguientes preguntas: 1. ¿Cuántos años viene laborando como abogado? 2. ¿Considera Ud. que existe discriminación laboral por ideología política en las instituciones electorales? ¿Por qué? 3. ¿Considera Ud. que las instituciones electorales están generando desigualdad de oportunidades laborales por razón por ideología política? ¿Por qué?

Con respecto a la primera interrogante, el entrevistado Peña (2020) indico que tiene diez años laborando como abogado, Bustincio y Gómez (2020) mencionó que tiene doce años laborando como abogado y Salazar (2020) refirió que tiene ocho años ejerciendo como abogado.

Con respecto a la segunda pregunta los especialistas Peña, Bustincio, Salazar y Gómez, (2020), mencionan que, si existe discriminación laboral en las instituciones electorales como ONPE y JNE, respecto a sus convocatorias de servicios laborales o locación de servicios, porque están vulnerando un derecho fundamental y constitucional, como el derecho a la libertad de pensamiento y expresión.

En cuanto a la tercera pregunta los especialistas Peña, Bustincio, Salazar y Gómez, (2020) consideran que las instituciones electorales si están

generando desigualdad de oportunidades laborales por el simple hecho de tener una ideología política o afiliación política, así mismo las instituciones electorales no garantizan la igualdad de oportunidades laborales, contradiciendo al art.26, inc. 1 de nuestra Constitución Política.

En relación al objetivo específico 1: Describir y analizar la discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa. Se plantearon las siguientes preguntas :1. ¿Considera Ud. que las instituciones electorales están promoviendo discriminación laboral por razón de ideología política en sus ofertas de empleo? ¿Por qué? 2. ¿Considera Ud. que las instituciones electorales están generando discriminación laboral por ideología política en los procesos de selección de personal? ¿Por qué?

Con respecto a la primera pregunta los especialistas Peña, Bustincio, Salazar y Gómez, (2020) mencionan que, en las ofertas de empleo, si están promoviendo discriminación laboral porque registran como requisitos, no tener afiliación política por algún partido político, para acceder a una plaza laboral, según leyes laborales los accesos al empleo no podrán tener requisitos discriminatorios.

En cuanto a la segunda pregunta los especialistas Peña, Bustincio, Salazar y Gómez, (2020) mencionan que en los procesos selección de empleo, las instituciones electorales están generando actos discriminatorios limitando la igualdad de oportunidades o de trato, por tan solo hecho de tener alguna afiliación política.

En relación al objetivo específico 2: Analizar la vulneración de derechos por discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales de la provincia de Arequipa. Se plantearon las siguientes preguntas: 1. ¿Considera Usted, que las instituciones electorales están vulnerando el derecho al trabajo? ¿Por qué?, 2. ¿Considera Usted, que se está vulnerando el derecho constitucional de la persona de igualdad ante la ley? ¿Por qué? 3. ¿Considera Usted, que se está vulnerando el derecho de libertad de pensamiento y expresión? ¿Por qué?,4. ¿Considera Usted,



que es necesario corregir las normas para evitar la discriminación laboral por razón de ideología política en convocatorias de personal de las instituciones electorales? ¿Por qué?

Con respecto a la primera pregunta los especialistas Peña, Bustincio, Salazar y Gómez, (2020), según mencionan que ciertamente la ONPE y JNE, si están vulnerado el derecho al trabajo, porque es un derecho fundamental y está establecido en nuestro ordenamiento jurídico, así como lo reconoce en el art. 22 de nuestra Constitución Política del Perú, al trabajo como un derecho.

Así mismo en cuanto a la segunda pregunta los especialistas Peña, Bustincio, Salazar y Gómez, (2020) indican que, si está vulnerando el derecho de igualdad ante la ley, indican que nadie debe ser discriminado por ningún motivo y están amparados en nuestra Constitución Política en el art.2 inc.2.

Con respecto a la tercera pregunta los especialistas Peña, Bustincio, Salazar y Gómez, (2020), según mencionan que toda persona tiene derecho a la libertad pensamiento y expresión estos derechos comprenden en difundir informaciones ideas de cualquier índole de forma oral o escrita tal como lo establecen en nuestra carta magna.

En cuanto a la cuarta pregunta los especialistas Peña, Bustincio, Salazar y Gómez, (2020) mencionan que, si es necesario modificar o corregir las normas internas de las instituciones electorales en cuanto al acceso al empleo, porque contradicen a nuestra Constitución Política del Perú y ordenamiento jurídico internacional.

## Descripción del Cuestionario

Con respecto a la descripción de los resultados del cuestionario, en la presente investigación se plantearon 08 preguntas, aplicadas 10 personas que fueron víctimas de discriminación laboral, por razón de ideología en de las instituciones electorales: Jurado Nacional de Elecciones y la Oficina Nacional de Procesos Electorales.

| <b>Pregunta 1: ¿Cuántos años de edad tiene ?</b> |            |             |
|--|------------|-------------|
|  | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
| De 20 a 30 años                                  | 5          | 50 %        |
| De 31 a 40 años                                  | 3          | 30%         |
| De 41 a más años                                 | 2          | 20%         |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

GRAFICO 01. Edad de los encuestados

FUENTE: Grafico elaborado por Alvaro Saul Apaza Cutipa

En el presente grafico 01, muestra que 50% de encuestados tienen entre 20 a 30 años de edad, asimismo el 30% de encuestados tienen entre 31 a 40 años de edad y un 20% tiene 41 a más años de edad.

| <b>Pregunta 2: ¿Usted ha participado en alguna convocatoria laboral de las siguientes instituciones electorales?</b> |            |             |
|--|------------|-------------|
|  | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
| ONPE   | 6          | 60 %        |
| JNE  | 4          | 40%         |
| NINGUNA  | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

GRAFICO 02. Participación de convocatorias en las instituciones electorales

FUENTE: Grafico elaborado por Alvaro Saul Apaza Cutipa

Con respecto al siguiente gráfico 02, el 60% de los encuestados han participado en las convocatorias laborales de la ONPE, mientras el 40% han participado en las convocatorias del JNE.

| <b>Pregunta 3: ¿Tiene pleno conocimiento sobre la discriminación laboral por razón de ideología política?</b> |            |             |
|---|------------|-------------|
|   | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
| SI  | 5          | 50 %        |
| NO  | 3          | 30%         |
| NO PRECISA  | 1          | 10%         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

GRAFICO 03. Conocimiento sobre la discriminación laboral por razón de ideología laboral

FUENTE: Grafico elaborado por Alvaro Saul Apaza Cutipa

En el grafico 03, muestra que el 50% de los encuestados si tiene conocimiento sobre de discriminación laboral por razón de ideología política, asimismo un 30% no tiene conocimiento respecto al pregunta y un 10% no precisa su respuesta.

| <b>Pregunta 4: ¿Usted ha sido víctima de discriminación laboral por razón ideología política en los procesos de selección de personal?</b> |            |             |
|--|------------|-------------|
|  | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
| SI   | 7          | 70 %        |
| NO   | 2          | 20%         |
| NO PRECISA   | 1          | 10%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

GRAFICO 04. Víctimas de discriminación laboral por razón de ideología política

FUENTE: Grafico elaborado por Alvaro Saul Apaza Cutipa

En el grafico 04, muestra que el 70% de los encuestados han sido víctimas de discriminación laboral por razón de ideología política en proceso de selección de personal, mientras el 20 % considera que no ha sido víctima de discriminación y un 10% no precisa su respuesta.

| <b>Pregunta 5: ¿Considera Usted, que las instituciones electorales están vulnerando el derecho al trabajo?</b> |            |             |
|--|------------|-------------|
|  | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
| SI   | 6          | 60 %        |
| NO   | 2          | 20%         |
| NO PRECISA   | 2          | 20%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

GRAFICO 05. Vulneración del derecho al trabajo

FUENTE: Grafico elaborado por Alvaro Saul Apaza Cutipa

En el grafico 05, muestra que el 60% de los encuestados consideran que, si se están vulnerado el derecho al trabajo, así mismo un 20 % considera no se está vulnerando el derecho al trabajo, asimismo un 20% no precisa su respuesta.

| <b>Pregunta 6: ¿Considera Usted, que se está vulnerando el derecho constitucional de la persona de igualdad ante la ley?</b> |            |             |
|--|------------|-------------|
|  | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
| SI   | 7          | 70 %        |
| NO   | 1          | 10%         |
| NO PRECISA   | 2          | 20%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

GRAFICO 06. Vulneración del derecho de igualdad ante la ley

FUENTE: Grafico elaborado por Alvaro Saul Apaza Cutipa

En el presente grafico 06, muestra que el 70% de los encuestados consideran que se están vulnerando el derecho a la persona de igualdad ante la ley, mientras un 10% no considera que se está vulnerado ningún derecho y un 20% no precisa su respuesta.

| <b>Pregunta 7: ¿Considera Usted, que se está vulnerando el derecho de Libertad de pensamiento y expresión?</b> |            |             |
|--|------------|-------------|
|  | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
| SI   | 5          | 50 %        |
| NO   | 2          | 20%         |
| NO PRECISA   | 3          | 30%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

GRAFICO 07. Vulneración del derecho libertad de pensamiento y expresión

FUENTE: Grafico elaborado por Alvaro Saul Apaza Cutipa

En el grafico 07, se muestra que un 50% de los encuestados indica que, si se está vulnerando el derecho de libertad de pensamiento y expresión, asimismo un 20% considera que no se está vulnerando ningún derecho y un 30% no precisa su respuesta.

| <b>Pregunta 8: ¿Considera que existe discriminación laboral por razones ideología política en las instituciones electorales?</b> |            |            |
|--|------------|------------|
|  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
| SI   | 8          | 80 %       |
| NO   | 1          | 10%        |
| NO PRECISA   | 1          | 10%        |

GRAFICO 08. Existencia de discriminación laboral por razón de ideología política

FUENTE: Grafico elaborado por Alvaro Saul Apaza Cutipa

Finalmente, el grafico 08, muestra que 80% de los encuestados considera que, si existe discriminación laboral por razón de ideología política, mientras un 10 % considera que no existe discriminación alguna y un 10% no precisa su respuesta.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto a la discusión se considera los fundamentos teóricos, artículos científicos, resultados de entrevistas y cuestionarios para obtener una postura que corresponda al objetivo general y objetivos específicos del presente trabajo de investigación.

### Objetivo General

Determinar la existencia de discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020.

Velaochaga (2018) menciona que legislación peruana y los convenios internacionales prohíben la discriminación en la admisión al empleo por lo cual el empleado puede profesar su libertad de conciencia. Así mismo, el empleador solo valorara la inteligencia e idoneidad de los trabajadores, no puede solicitar testimonio sobre la vida privada e ideológica.

Se entiende que el acto discriminatorio está prohibido en nuestro país, lo establece en nuestra legislación jurídica y está amparado por los convenios internacionales, no puede ver tratos diferenciales, o requisitos discriminatorios para las personas que acceden a un empleo, mucho menos por tener una de ideología política.

Así mismo, Berghezán (2019) indica sobre la igualdad de oportunidades laborales, se debe comenzar por la sensibilización y la coordinación de planes y acciones de todas las instituciones competentes, además es imprescindible la existencia de una política específica para promover la igualdad de oportunidades, para facilitar una mejor conciliación en el ámbito laboral y lograr un mejor estado de bienestar.

Por lo cual, se entiende que las instituciones competentes, deben fomentar la igualdad de oportunidades, promoviendo estrategias y políticas que

mejoren las relaciones laborales, sin ningún tipo de discriminación entre géneros o por algún tipo de ideología.

Ardito (2010) indica que es fundamental evitar que las diferentes ofertas de empleo tengan requisitos discriminatorios porque conllevan a consecuencias negativas para la empresa, es necesario que las empresas tengan conocimiento de la legislación vigente y así evitar ofertas de empleo con algún requisito discriminatorio.

De igual manera, se entiende que las instituciones privadas o públicas, en sus ofertas de empleo no deben contener requisitos discriminatorios o alteren la igualdad de oportunidades laborales, porque así lo establece la legislación peruana

### **Objetivo específico N° 1**

Describir y analizar la discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa.

Puig (2018) indica que el acto discriminatorio en relación a lo laboral respecto a la libertad ideológica, no puede originar un trato discriminatorio, porque la libertad ideológica está establecida en nuestra legislación jurídica nacional e internacional.

Se entiende que la discriminación laboral está establecida en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, siendo uno de los derechos fundamentales, la libertad de pensamiento, que el estado garantiza al ciudadano en la legislación peruana.

Chávez (2013) en su artículo de investigación indica que la discriminación, es el tipo de trato que las personas o colectivos distinguen a otros y se relacionan con ellos como si fuesen inferiores que podrían ser por motivos como la edad, religión, etnia, sexo entre otros que provoca la desigualdad en las personas y grupos sociales.

Asimismo, se entiende que la discriminación es el trato diferenciado a ciertas personas o grupos sociales por diferentes motivos, provocando desigualdad de oportunidades y vulnerando derechos de la persona, sin respetar los derechos de los convenios internacionales y derechos constitucionales.

Para, Horbath y Gracia (2014) indica que, cuando los empleadores tienen un trato diferencial a través de conductas que puede ser un acto discriminatorio contra los trabajadores en el mercado laboral, surge desde el proceso de convocatorias y selección del personal está formada por diferentes criterios, y calificaciones con respecto a la actividad donde la mayoría de prácticas discriminatorias surge perjuicios y estigmas sobre cierto grupo sociales en el mercado laboral

Así mismo, se entiende que los empleadores, cometen actos diferenciales y discriminatorios contra los trabajadores, muchas veces surge desde las convocatorias laborales, ofertas de empleo y en los procesos de selección de personal, colocando requisitos, criterios de calificación totalmente discriminatorios que afecta principalmente a os jóvenes.

### **Objetivo específico N° 2**

Analizar la vulneración de derechos por discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales de la provincia de Arequipa.

De acuerdo a Castro (2018) menciona que tiene que ver la voluntad de suprimir la discriminación en el trabajo, impulsando la igualdad de oportunidades; a través del convenio de la OIT, para que los trabajadores tengan las mismas condiciones e igualdad de oportunidades laborales.

Se entiende que el estado, tiene la obligación impulsar la igualdad de oportunidades laborales, respetando los convenios internacionales a la no discriminación, para que los trabajadores tengan igualdad de oportunidades.



Orduña (2011) en su artículo de investigación con respecto a la libertad de pensamiento y expresión es un derecho que toda persona tiene y está consagrado en el art. 13 de la Corte Americana de Derechos Humanos.

Se entiende que la libertad de pensamiento y de expresión es un derecho, que comprende difundir información e ideas de cualquier índole, puede ser de forma oral o escrita, de tal manera este derecho es reconocido por los organismos internacionales y no pueden ser vulnerado por ningún caso.

Para, Pacheco (2012) indica que el principio constitucional de igualdad trato respecto al ámbito laboral, hace referencia a la igualdad de oportunidades al acceso al empleo, así mismo cuando surge la discriminación en el campo laboral, es cuando existe rechazo a un trabajador por alguna razón injustificada, lo que implicaría limitar aspiraciones laborales como persona.

Así, mismo se entiende que la Constitución Política del Perú, establece la igualdad de oportunidades citados en el art. 2º, inc. 2, referente a la igualdad ante la ley. además, en el art.2 inc. 4 referente libertad de pensamiento y expresión, art 26 inc. 1 referente a la igualdad de oportunidades sin discriminación laboral, como también está amparado en el convenio de la OIT y la Convención Americana sobre Derechos Humanos lo que implica una protección al derecho de un trabajador sin discriminación por ningún tipo de causa o razón.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se determinó la existencia de discriminación laboral en las convocatorias de empleo que realizan las instituciones electorales como el Jurado Nacional de Elecciones y la Oficina Nacional de Procesos Electorales, donde establecen que los ciudadanos que pertenecen a una organización política, no podrán acceder a un trabajo de cualquier régimen laboral o locación de servicios por tener afiliación política, así mismo se determinó que en sus publicaciones de ofertas de empleo y selección de personal , la existencia de discriminación laboral por razón de ideología política.

Se analizó la vulneración de derechos por parte de las instituciones electorales que están discriminando por razón de ideología política , para acceder a un empleo, donde principalmente se está vulnerando los derechos fundamentales que establecen en la convención americana sobre derechos humanos , en el convenio de la OIT “relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”, derechos establecidos en nuestra Constitución Política del Perú, en el art. 2, Inc. 2 referente a la igualdad ante la ley, Art.2 inc. 4 referente libertad de pensamiento y expresión, art 26 inc. 1 referente a la igualdad de oportunidades sin discriminación y la ley 26772 sobre ofertas de empleo que no podrán contener requisitos discriminatorios o alteren la igualdad de oportunidades .

En base a la hipótesis, hemos encontrado, que si existe discriminación laboral en las instituciones electorales por razón de ideología política en la provincia de Arequipa, que promueven en sus convocatorias laborales, con requisitos discriminatorios para acceder a una plaza de trabajo por lo que afecta a muchos jóvenes en nuestro país.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los legisladores modificar el artículo 26 de la Ley Orgánica del Jurado Nacional de Elecciones ley N° 26486 y el artículo 21 de la ley Orgánica de la Oficina Nacional de Procesos Electorales ley 26487, respecto al régimen laboral donde establece que los ciudadanos que pertenecen a una organización política, no podrán acceder a un trabajo por tener afiliación política, un requisito discriminatorio que establece en sus ofertas de empleo, donde se está vulnerando derechos fundamentales y constitucionales.

Así mismo, se recomienda a las instituciones electorales y otros organismos apropiados fomentar la modificación de las leyes pertinentes, para eliminar cualquier tipo de discriminación laboral en sus convocatorias de cas o locación de servicios.

Se recomienda a futuros investigadores a seguir investigando con variables específicas, ya que se están vulnerando derechos fundamentales y constitucionales de la persona, por tener afiliación política, discriminándolos específicamente en las ofertas de empleo y selección de personal.

## REFERENCIAS

- Antezana, P. (2012). Historia del derecho laboral. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 5(5). Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&tlng=es)
- Ardito, W. (2010). Responsabilidad social empresarial y discriminación. *Derecho PUCP*, (64), 245-262. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5336/533656151015>
- Arana, J. (2015). Dimensiones del Estado Social y derechos fundamentales sociales. *Revista de Investigações Constitucionais*, 2 (2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5340/534056246003>
- Barreda, M. y Ruiz, L. (2013). La cadena causal de la confianza en los organismos electorales de América Latina: sus determinantes y su impacto sobre la calidad de la democracia. *Revista de Ciencia Política*, 33 (3). Recuperado <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=324/32430003004>
- Berghezan, C. (2019). Los principios de igualdad y no discriminación en el derecho de la unión europea (tesis doctoral). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=255926>
- Bolanos, F. (2014). Jus cogens y derechos laborales. *Revista latinoamericana de derecho social*, (19), 3-29. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702014000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200003&lng=es&tlng=es)
- Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (34), 179-209. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>
- Castro, S. (2018). La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación? (tesis doctoral). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12531>

- Casillas, C. (2019). Currículum, ideología y capacidad crítica en la docencia universitaria. *Revista Educación*, 43(1), 698-733. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v43i1.30728>
- Constitución Política del Perú. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, 29 de diciembre de 1993.
- Chávez, E. y Molina, P. (2018), La discriminación como una forma dinámica de desigualdad. El caso de preadolescentes y adolescentes en el Ámbito Metropolitano de Buenos Aires. *Revista estudios sociológicos del colegio de México*, Vol. 36 Núm. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/200634>
- Chávez, J. (2013). Inclusión social y discriminación social. *Revista Lusófona de Educação*, (24), 135-150. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349/34929705009>
- Da Silva, G. y Machado, R. (2012). Ideología e partidos políticos no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*, 12 (2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=742/74223598001>
- Díaz, J. (2014). La prohibición de una discriminación arbitraria entre privados. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (42), 149-186. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512014000100005>
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*, (68), 471-494. Recuperado de <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.018>
- Gamonal, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la constitución chilena. *Estudios constitucionales*, 11(1). Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011>
- Galarza, F. y Yamada, G. (2012). Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 2012. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/388>
- González, L. (2012). La libertad en parte del pensamiento filosófico constitucional. *Revista cuestiones constitucionales*, (27), 135-164. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932012000200005&lng=es&tlng](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932012000200005&lng=es&tlng)

- Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9. Recuperado de <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Hernández, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: Su análisis mediante la teoría fundamentada. Universidad Inter. de la Rioja. Obtenido de [http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis\\_5.pdf](http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_5.pdf)
- Horbath, J. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n2/v14n2a27.pdf>
- Horbath, E. y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11130276005>
- Ley N° 26772. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, 26 de marzo de 1997.
- Ley N° 26486. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, 21 de junio de 1995.
- Ley N° 26487. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, 21 de junio de 1995.
- Martínez, K. (2017). Brechas de género en el mercado laboral y pobreza: una aproximación a partir de microsimulaciones. *Revista latinoamericana de desarrollo económico*, (28), 43-81. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2074-47062017000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2074-47062017000200003&lng=es&tlng=es)
- Millán, P., Arredondo F. y Vázquez J. (2018). Labor inclusion, peace and sustainability. *Magazine Social Sciences*, 6(2), 174 -189. Recuperado de <https://www.methaodos.org/revista-methaodos/index.php/methaodos/article/view/233>
- Nogueira, H. (2012). La libertad de conciencia, la manifestación de creencias y la libertad de culto en el ordenamiento jurídico chileno. *Revista Ius et Praxis*, 12(2). Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122006000200002>

- Nunes, V. y Camino, L. (2011). Actitud político-ideológica e inserción social: factores psicosociales del prejuicio. *Revista psicología y sociedad*, 23 (1),135-143. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822011000100015>
- Orduña, E. (2011). La libertad de pensamiento y de expresión vista desde la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Latinoamérica. Revista de estudios latinoamericanos*, (53), 133 - 145. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S166585742011000200007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166585742011000200007&lng=es&tlng=es)
- Ordóñez, G. (2018). Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México. *Revista de región y sociedad*, 30(71). Recuperado de <https://doi.org/10.22198/rys.2018.71.a377>
- Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es)
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23 (2), 121-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=104/10446094004>
- Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS*, 6(29). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v6n29/v6n29a8.pdf>
- Puig, M. (2018). La protección de la libertad ideológica frente al trato discriminatorio en la relación jurídico-laboral (tesis doctoral). Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/650409#page=1>
- Rebello, M. (2012). Ideologias partidárias no governo Lula: A percepção do eleitor. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 12(2), 298-320. Recuperado de <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2012.2.11930>
- Restrepo, D. (2013). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *CES Psicología*, 6 (1), 122-133 Recuperado de en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4235/423539419008>

- Rubio, F. (2012). Factores sociológicos de la discriminación sociolaboral. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 35 (3). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181/18126372010>
- Sánchez, G. (2011). El grado de participación y decisión de los afiliados en los partidos políticos: un estudio comparativo entre el Partido Popular y el Partido Socialista Obrero Español. *Argos*, 28(55). Recuperado de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-16372011000200004&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-16372011000200004&lng=es&tlng=es)
- Severin, J. (2012). Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional. *Revista de Derechos Fundamentales - Universidad Viña del Mar - N° 7*, pp. 59-86). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4016753>
- Souto, J. y Souto , V. (2020). A Justiça do Trabalho como instrumento de Democracia. *Revista Direito e Práxis*, 11 (4), 2773-2801: Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3509/350965016024>
- Triana, J. y Donoso, J. (2016). La discriminación como fenómeno bidireccional. Un estudio exploratorio sobre grupos vulnerables en Acapulco. *Revista Ciencia Política y Administración Pública*, XIV (25). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=960/96049292003>
- Torres, M. (2011). La discriminación laboral y la mujer: un análisis de la ley y la jurisprudencia. *Revista Científica In Iure* 1 (1). Recuperado de <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/iniure/article/view/125>
- Troncoso, C. & Amaya A. (2017). Guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Fac. de Medicina*, 65(2) , <https://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Vega, H. (2012). El derecho a la libertad de expresión: ¿una limitante al poder estatal? (a propósito del diálogo intersubjetivo en una sociedad democrática). *Revista de derecho (Coquimbo)*, 19(2). Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-97532012000200012>
- Velaochaga, J. (2018). La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión (tesis de licenciatura). Recuperado de <https://hdl.handle.net/11042/3813>



## **ANEXOS**



## ANEXO N° 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO  | FORMULACIÓN DEL PROBLEMA   | OBJETIVO GENERAL  | OBJETIVOS ESPECÍFICOS  | HIPÓTESIS   | TIPO   | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN                                   |
|---|--|---|--|---|--|---|
| Discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020 | ¿Existe discriminación laboral en las instituciones electorales por razones de ideología política en la provincia de Arequipa -2020? | Determinar la existencia de discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir y analizar la discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa</li> <li>- Analizar la vulneración de derechos por discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales de la provincia de Arequipa</li> </ul> | Si existe discriminación laboral en las instituciones electorales por razones de ideología política en la provincia de Arequipa | Investigación básica<br><br>Con un Enfoque cualitativo | Teoría fundamentada<br><br>Además es Jurídico descriptiva |

# ANEXO N° 2 – VALIDACION DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Peña Puchco, Elvis Max  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Estudio Jurídico E.S.P abogados  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor de instrumento: Alvaro Saul Apaza Cutipa

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    |    | MEDIANAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70                     | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Este formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 3. ACTUALIDAD      | Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.                                    |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las categorías.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.                     |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

|    |
|----|
| SI |
|    |

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

|    |
|----|
| 95 |
|----|

*Elvis Puchco*  
 ELVIS M. PEÑA PUCHO  
 ABOGADO  
 C.A.A.: 6405

Arequipa, 17 de Diciembre del 2020.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N°: 29311202 TELF: 966366068



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: BUSTINCIO ARI ELISEO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: ESTUDIO JURIDICO RED SAC  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor de instrumento: Alvaro Saul Apaza Cutipa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    |    | MEDIANAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70                     | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Este formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.                                    |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las categorías.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.                     |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Abog. Eliseo Bustincio Ari  
 ABOGADO  
 CAA 10912

Arequipa, 10 de DICIEMBRE del 2020.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 42267950 TELF: 993714921



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Salazar Cursi Jesus  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Abogado - Estudio Juridico Salazar  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor de instrumento: Alvaro Saul Apaza Cutipa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    |    | MEDIANAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70                     | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Este formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.                                    |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las categorías.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.                     |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           | ✓  |    |     |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

|    |
|----|
| Si |
|    |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

|    |
|----|
| 90 |
|----|

Arequipa, 14. de ~~dicembre~~ del 2020.

Jesus W. Salazar Cursi  
 C.A.A. 8953

FIRMA DEL ABOGADO INFORMANTE  
 DNI N° 30860890 TELF: 931466316



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Peña Puchco, Elvis Max
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Estudio Jurídico E.S.P. abogados
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Cuestionario
- 1.4. Autor de instrumento: Alvaro Saul Apaza Cutipa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    |    | MEDIANAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70                     | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Este formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 3. ACTUALIDAD      | Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.                                    |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las categorías.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.                     |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

*Elvis M. Peña Puchco*  
 ELVIS M. PEÑA PUCHCO  
 ABOGADO  
 C.A.A.: 6405

Arequipa, 17 de Diciembre del 2020.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 39311202 TEL: 966366068

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: BUSTINCIO ARI ELISEO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: ESTUDIO JURIDICO RED SAC
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Cuestionario
- 1.4. Autor de instrumento: Alvaro Saul Apaza Cutipa

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    |    | MEDIANAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70                     | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Este formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 3. ACTUALIDAD      | Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.                                    |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.  |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las categorías.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.   |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.                     |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |    |                        |    |    |           |    |    | ✓   |

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 


Abog. Eliseo Bustincio Ari.  
**ABOGADO**  
 C A A 10912

Arequipa, 10 de DICIEMBRE del 2020.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 42267950 TELF: 993714921.....





VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Salazar Cursi Jesus
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Abogado - Estudio Jurídico Salazar
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Cuestionario
- 1.4. Autor de instrumento: Alvaro Saul Apaza Cutipa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    | MEDIANAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|------------------------|----|----|-----------|----|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65                     | 70 | 75 | 80        | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Este formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.                                    |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.  |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las categorías.   |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.   |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.                     |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |                        |    |    |           |    | ✓  |    |     |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

|    |
|----|
| Si |
|    |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

|    |
|----|
| 90 |
|----|

Arequipa, 14 de diciembre del 2020.

  
**Jesús W. Salazar Cursi**  
 C.A.A. 18953  
 ABOGADO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 30860890 TELF: 931466316

## ANEXO N°3 - GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS ESPECIALISTAS EN DERECHO CONSTITUCIONAL

### GUIA DE ENTREVISTA

**Título:** Discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020.

Entrevistado:

---

Cargo/Profesión:

---

Institución:

---

**Objetivo general:** Determinar la existencia de discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020.

1. ¿Cuántos años viene laborando como abogado?

---

2. ¿Considera Ud. que existe discriminación laboral por ideología política en las instituciones electorales?

Sí No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

---

---

3. ¿Considera Ud. que las instituciones electorales están generando desigualdad de oportunidades laborales por razón por ideología política?

Sí No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

---

---

**Objetivo específico 1:** Describir y analizar la discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa.

4. ¿Considera Ud. que las instituciones electorales están promoviendo discriminación laboral por razón de ideología política en sus ofertas de empleo?

Sí No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. ¿Considera Ud. que las instituciones electorales están generando discriminación laboral por ideología política en los procesos de selección de personal?

Sí No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Objetivo específico 2:** Analizar la vulneración de derechos por discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales de la provincia de Arequipa.

6. ¿Considera Usted, que las instituciones electorales están vulnerando el derecho al trabajo?

Sí No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. ¿Considera Usted, que se está vulnerando el derecho constitucional de la persona de igualdad ante la ley?

Sí No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. ¿Considera Usted, que se está vulnerando el derecho de Libertad de pensamiento y expresión?

Sí No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. ¿Considera Usted, que es necesario corregir las normas para evitar la discriminación laboral por razón de ideología política en convocatorias de personal de las instituciones electorales?

Sí No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

-----

Entrevistador

-----

Nombre y firma del entrevistado

## **ANEXO N°4 - CUESTIONARIO DIRIGIDO A VICTIMAS DE DISCRIMINACION LABORAL**

### **CUESTIONARIO**

**Título:** Discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020.

**Objetivo general:**

La presente encuesta tiene por finalidad determinar la existencia de discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020.

**CARGO:**

---

**INSTRUCCIONES:** a continuación, se presenta una serie de ítems los cuales debe ser contestado con la mayor sinceridad posible. procure no hacer errores o enmendaduras.

Gracias por su participación y tiempo.

1. ¿Cuántos años de edad tiene?
  - De 20 a 30 años
  - De 31 a 40 años
  - De 41 a más años
2. ¿Usted ha participado en alguna convocatoria laboral de las siguientes instituciones electorales?
  - ONPE
  - JNE
  - Ninguna
3. ¿Tiene pleno conocimiento sobre la discriminación laboral por razón de ideología política?
  - Si
  - No
  - No precisa

4. ¿Usted ha sido víctima de discriminación laboral por razón ideología política en los procesos de selección de personal?
- Si
  - No
  - No precisa
5. ¿Considera Usted, que las instituciones electorales están vulnerando el derecho al trabajo
- Si
  - No
  - No precisa
6. ¿Considera Usted, que se está vulnerando el derecho constitucional de la persona de igualdad ante la ley?
- Si
  - No
  - No precisa
7. ¿Considera Usted, que se está vulnerando el derecho de Libertad de pensamiento y expresión?
- Si
  - No
  - No precisa
8. ¿Considera que existe discriminación laboral por razones ideología política en las instituciones electorales?
- Si
  - No
  - No precisa

Muchas gracias

## ANEXO N°5 - SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



JEE DE AREQUIPA 1  
RECIBIDO  
N° Exp.: EJE-2021-000624  
N°Doc.: AJE-2021-000789  
Fecha de Registro: 14/01/2021 Folios: 04  
Hora de Registro: 08:21:42 AM  
Roseline Arpi Condori  
Asistente de Mesa de Partes

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores: JURADO ELECTORAL ESPECIAL AREQUIPA 1

Presente

Asunto: Aplicación de guía de entrevista.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, por lo cual requerimos que me brinde autorización para aplicar una guía de entrevista dirigido a usted, con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de nuestro proyecto de investigación es: "Discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020", siendo imprescindible contar con su apoyo, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Arequipa, 04 de enero del 2021

Atentamente.

Apaza Cutipa Alvaro Saul  
D.N.I.:41590383

Adjunto: Guía de entrevista



## CARTA DE PRESENTACIÓN



Señores: Jefe de la ORC Arequipa- ONPE

Presente

Asunto: Aplicación de guía de entrevista.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, por lo cual requerimos que me brinde autorización para aplicar una guía de entrevista dirigido a usted, con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de nuestro proyecto de investigación es: "Discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020", siendo imprescindible contar con su apoyo, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Arequipa ,04 de enero del 2021

Atentamente.

Apaza Cutipa Alvaro Saul  
D.N.I:41590383

Adjunto: Guía de entrevista