



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y  
regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de salud,  
Juliaca, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Vizcardo Nuñez, Ronnie David ([orcid.org/0000-0003-1143-3357](https://orcid.org/0000-0003-1143-3357))

**ASESOR:**

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente ([orcid.org/0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

**CO-ASESORA:**

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith ([orcid.org/0000-0001-9216-4456](https://orcid.org/0000-0001-9216-4456))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi fuente de inspiración y por darme el impulso necesario para perseverar en este camino en busca de uno de mis deseos más anhelados.

También quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis padres, quienes han brindado su apoyo incondicional, iluminando mi sendero y permitiéndome alcanzar con éxito mi objetivo.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento al Mg. Sánchez Vásquez Segundo Vicente, mi asesor, quien con su amplio conocimiento, paciencia y juicio crítico me brindó una guía invaluable durante todo el proceso de investigación.

Asimismo, deseo reconocer y agradecer a los docentes de la Universidad César Vallejo, cuyo conocimiento y enseñanzas han sido fundamentales para mi desarrollo personal y profesional.

A mi familia, les dedico un agradecimiento especial por ser mi apoyo incondicional en este nuevo logro. Gracias a cada una de las personas que estuvieron a mi lado, creyeron en mí y me brindaron su apoyo en la ejecución de esta tesis.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	7
III METODOLOGÍA	27
3.1 Tipo y diseño de Investigación	27
3.2 Variables y operacionalización	28
3.3 Población, muestra y muestreo	30
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5 Procedimientos	34
3.6 Método de análisis de datos	35
3.7 Aspectos éticos	35
IV RESULTADOS	38
4.1 Análisis descriptivo	38
4.2 Análisis inferencial	44
V DISCUSIÓN	49
VI CONCLUSIONES	56
VII RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1	Cruce de variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los Regímenes laborales.	38
Tabla 2	Cruce de la variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y dimensión Estabilidad laboral.	40
Tabla 3	Cruce de la variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y dimensión Unificación de regímenes.	42
Tabla 4	Cruce de la variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y dimensión Bajo presupuesto.	43
Tabla 5	Pruebas de normalidad de variables	44
Tabla 6	Correlaciones de las variables discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales	45
Tabla 7	Correlaciones de la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión estabilidad laboral	46
Tabla 8	Correlaciones de la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión unificación de regímenes	47
Tabla 9	Correlaciones de la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión bajo presupuesto	48

## **Resumen**

Este estudio de investigación revela la existencia de múltiples modalidades de contratación y discriminación en el ámbito laboral, en una institución de salud en Juliaca. Esta problemática ha impulsado a los expertos a instaurar al poder Legislativo y Ejecutivo a modificar las modalidades de contratación en las instituciones estatales para prevenir la discriminación en el ámbito laboral.

Para abordar este problema, se realizó una investigación de campo que involucró a trabajadores con distintos regímenes laborales para determinar el impacto de la segregación dentro del ambiente laboral. El objetivo general del estudio es establecer la relación entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en una entidad de salud de la ciudad de Juliaca. Los objetivos específicos incluyen analizar la relación con la estabilidad laboral, la unificación de regímenes y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de la salud.

La hipótesis general plantea que existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de la entidad de salud en Juliaca. También se proponen hipótesis específicas sobre la relación con la estabilidad laboral, la unificación de sistemas y el bajo presupuesto en la planilla.

Palabras claves: regímenes, estabilidad laboral, presupuesto en la planilla.

## **Abstract**

This research study reveals the existence of multiple forms of hiring and discrimination in the workplace within a healthcare institution in Juliaca. This issue has driven experts to urge the Legislative and Executive branches of government to modify the hiring practices in state institutions in order to prevent discrimination within the labor environment.

To address this problem, a field investigation was conducted involving workers under different employment regimes to determine the impact of segregation within the work environment. The overall objective of the study is to establish the relationship between discrimination of opportunities in the workplace within a healthcare entity in the city of Juliaca. Specific objectives include analyzing the relationship with job stability, the consolidation of employment systems, and the low budget allocation for healthcare workers' salaries.

The overarching hypothesis suggests that there is a significant relationship between discrimination of opportunities in the workplace and the employment regimes of the healthcare workers within the institution in Juliaca. Specific hypotheses are also proposed regarding the relationship with job stability, the consolidation of systems, and the limited budget allocation for employee salaries.

Keywords: regimes, job stability, budget on the spreadsheet.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En esta investigación se analiza la investigación de la autora Lahoz (2022), la importancia de la legislación en la protección contra la discriminación laboral en distintos países. La totalidad de los países miembros de la OIT tienen normativas que combaten la exclusión en el ámbito laboral. En el contexto de España, se mencionan varias leyes que buscan prevenir y sancionar la discriminación en el empleo. El Estatuto de los Obreros y la Ley 20/2007 también aseguran la igualdad y prohíben la discriminación por diversas circunstancias.

La investigación también destaca las medidas para proteger la equivalencia de oportunidades en el oficio para personas con imposibilidad, subrayando el objetivo del Real Decreto Legislativo 1-2013. Asimismo, se menciona la normativa para prevenir la discriminación laboral y promover la paridad entre mujeres y hombres en el marco del empleo. Se menciona la persistente brecha salarial en España y se alerta sobre los instrumentos dañinos de la discriminación laboral, la cual incluye hostigamiento debido a factores como raza, entre otros. Se subraya que la discriminación laboral no solo afecta al individuo, sino también a la empresa y su reputación. En resumen, el texto enfatiza la importancia de las regulaciones legales para prevenir y abordar la discriminación en el entorno laboral.

Buitrago (2021), en Colombia existió mucha discriminación laboral y se debe a prejuicios o estereotipos a los trabajadores con alguna incapacidad donde se considera que estas personas no pueden realizar un trabajo de manera eficiente, otra forma de discriminación dentro del trabajo es la carencia de capacitación que reciben las personas con habilidades especiales y al no tener oportunidad de adquirir conocimiento nuevo se hace cada vez más difícil superarse en el ámbito laboral bajo esta perspectiva el autor de esta tesis de doctorado considera que existe una exclusión no solo laboral sino social para las personas con discapacidad por lo que realiza un análisis y así determinar jurídicamente las discriminaciones existentes.

El impacto en Puerto Rico de las demandas en el sector laboral que estuvieron relacionadas con el covid-19 en los trabajadores de la salud dieron como resultado la sobrecarga laboral relacionadas al género, así como las exigencias adicionales propias por la pandemia afectaron en términos de equilibrio en el trabajo y la vida

familiar. El estudio realizado destaca la importancia de abordar las necesidades de estos trabajadores de la salud que fueron afectados en la pandemia, también debe acabar las diferencias entre los trabajadores de la salud, ya que se demostró que esto afecta psicológicamente al trabajador y su familia, Rosario-Hernández et al. (2021).

Las dificultades en la profesionalización en el trabajo del sistema de atención a largo plazo en España, a pesar de que la ley reconoce el cuidado como un derecho subjetivo en el ámbito laboral, las familias siguen siendo los principales proveedores de cuidado, cuando en el trabajo se debería realizar todo tipo de cuidado a los trabajadores para el bienestar de toda su familia. El artículo destaca factores socioculturales como obstáculos para la profesionalización de los servicios de atención, junto con factores políticos, laborales y económicos. Los resultados revelan las expectativas y preferencias de las mujeres cuidadoras, y se argumenta que el ideal español de cuidado basado en la familia dificulta la profesionalización en el empleo, quiere decir que la mujer se ocupa del cuidado de la familia en vez de trabajar, Moreno et al. (2017).

Kaufman & Wilkinson (2018), desde 1870 se estudió la dinámica de toda la relación laboral con métodos sencillos para reducir todos los conflictos y aumentar la estabilidad laboral con el capitalismo democrático. El Gobierno de Canadá analizó según su objetivo las relaciones entre empleadores y empleados mejorando las condiciones industriales desarrollando medios para la mejora continua de una acción conjunta, el informe de la comisión 1919 deja claro que el objetivo principal es promover una mejora sostenible en el tiempo en las relaciones laborales entre los trabajadores.

Sunafil (2022), llevó a cabo entre 2021 y 2023, 839 inspecciones a empresas por casos de discriminación laboral en áreas como género, hostigamiento sexual, salarios e implementación de lactarios. Durante el 2022, Sunafil realizó 767 inspecciones relacionadas con discriminación laboral. En los primeros meses de ese año, se han emitido 72 órdenes de inspección en respuesta a situaciones similares. Sunafil enfatiza que la discriminación laboral implica cualquier acción sin justificación que perjudique la paridad de oportunidades en el hábitat laboral. Esta conducta se considera una infracción grave y puede derivar de diversas razones,

como raza, género, religión, opinión política, edad, estado civil, discapacidad, entre otras.

La discriminación laboral puede manifestarse en tres momentos claves. Durante el proceso de contratación: Se presenta cuando se limitan las oportunidades de empleo sin justificación, como rechazar a una persona calificada debido a su discapacidad. Durante la relación laboral: Esto involucra aspectos relacionados con la prestación de servicios, como requisitos injustificados para ascensos, hostigamiento sexual, acoso laboral y preferencias en capacitación. Al finalizar la relación laboral: La discriminación puede conducir a la terminación del contrato laboral, como no renovar el contrato debido a la afiliación sindical, enfermedad o discapacidad del trabajador. La labor de Sunafil se centra en abordar y prevenir estas formas de discriminación laboral para garantizar paridad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Sunafil (2022), la importancia de la equivalencia de oportunidades y trato en el ámbito laboral. Esto permite que todas las personas puedan desarrollar sus habilidades y preferencias, asegurando igualdad en las condiciones laborales. La discriminación en el trabajo no solo quebranta derechos humanos esenciales, sino que también tiene implicaciones económicas y sociales significativas. Por esta razón, se enfatiza en crear un entorno laboral donde hombres y mujeres sean tratados de manera igualitaria, preservando su dignidad. Para eliminar la discriminación en el empleo, no es suficiente con erradicar prácticas discriminatorias. También es necesario fomentar la igualdad de oportunidades y trato en todas las etapas de la relación laboral. Se busca promover disposiciones claves relacionadas con la equivalencia de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

En nuestro país Perú la realidad es que en el sector público existen varios regímenes laborales por lo que dependiendo del régimen laboral los salarios o remuneraciones varían en un mismo sector, esto implica también una diferencia en los beneficios sociales que los trabajadores tienen derecho según ley, en el Perú los trabajadores pagan impuesto de la renta, quinta y/o cuarta categoría y al existir varios regímenes laborales no se tiene una igualdad en los beneficios e impuestos a pagar, los beneficios laborales que los trabajadores tienen derecho no están

equitativos en el sector laboral debido a que muchos de ellos no están igualados por la normativa vigente, OIT (2018).

En la institución de salud en Juliaca como realidad local, se evidencio la existencia de varios regímenes laborales como son D. Legislativo. N°276, N°1057. Además de estos también se cuenta con el régimen de la actividad privada D. Legislativo. N°728 y personal bajo la modalidad servicios no personales, que si bien es cierto no está considerado como contrato laboral sino, contrato civil este personal tiene subordinación jerárquica con sus jefes inmediatos, tienen horarios laborales y responsabilidades con la institución. Esto hace que los expertos se pronuncien al poder legislativo que elimine de una vez esta modalidad de SNP en las instituciones del Estado.

Esto hace que exista discriminación laboral por parte de la entidad ya que los trabajadores no cuentan con el mismo beneficio social, económico, ni estabilidad laboral teniendo en cuenta que, comparten la misma responsabilidad y jornada laboral, esto quiere decir que aun teniendo los mismo horarios y responsabilidades no tienen los mismos salarios o remuneraciones y beneficios que la misma entidad otorga. Ya en el año 2017 con una Ley N°30555 los trabajadores del régimen CAS pasaron al régimen de la actividad privada ayudando así que sus derechos laborales sean reconocidos por la institución, pero aún falta considerar beneficios a los trabajadores incorporados al nuevo régimen laboral.

En la actualidad no se ha implementado lactarios para las trabajadoras que están en etapa de lactancia, las personas con ascendencia extranjera tienen discriminación de oportunidades en lo laboral por que no les dan la oportunidad de trabajar en un ámbito adecuado según su profesión, se está a la espera que el poder legislativo tenga a bien regular estas discriminaciones en los trabajadores en el sector salud, para así acabar con la inequidad existente con respecto a los derechos laborales y económicos, donde se considera que estos problemas afectan a la misma sociedad, ya que la base de la sociedad es el trabajo y que toda persona tiene derecho.

Se realizó una investigación de campo con los trabajadores de distintos regímenes laborales, donde los resultados nos ayudaron a determinar la afectación que existe en la actualidad, esta investigación resaltó el conocimiento de los problemas que

existe en los trabajadores por tener distintas normativas laborales en un mismo sector, pudiendo ser considerado como una guía para la toma de decisiones en el ámbito legislativo para unificar los regímenes laborales.

El planteamiento de la pregunta de investigación se considera ¿Cuál es la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022?, las preguntas específicas son las siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022? y ¿Cuál es la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022? Resolviendo estas preguntas se podrá determinar la solución definitiva a este problema de discriminación laboral.

La justificación teórica se basó en el impacto de la afectación de los trabajadores de la salud en materia laboral y económica, más aún cuando existe documentación vinculante como pronunciamientos judiciales y del mismo tribunal constitucional para la unificación de los distintos regímenes laborales en el Estado, las recomendaciones de los juristas indican que es difícil regular a los trabajadores del estado cuando existe distintas modalidades de contrataciones, el congreso de la república está en la necesidad de poner un fin a la desigualdad entre la población laboral, sin embargo se declara constitucional el régimen CAS y dando un valor de indeterminado a la vigencia del contrato, pero vulnerando algunos beneficios que otros regímenes cuentan según normativa vigente, expediente 00013-2021-PI/TC, Palomino (2021).

La justificación práctica se centra en el estudio que se realizó a la relación que influyen en la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la existencia de los diversos regímenes laborales, con la obtención de datos determinamos la realidad laboral de muchos trabajadores de la salud que están siendo perjudicados por la ausencia de los mecanismos de regulación laboral, con esta investigación lo que se esperó es que para los trabajadores sea una sola contratación con los

mismos beneficios y que el Estado debe garantizar sin vulneración a los servidores públicos, la existencia de varios mecanismos para unificar los regímenes está a la espera que el ejecutivo se pronuncie, Travezaño (2022).

La metodología de la investigación está definida por investigación con enfoque cuantitativa, el diseño es no experimental, con nivel de investigación correlacional, tipo de investigación es básica, con el método Hipotético deductivo, con corte transversal, los instrumentos son mediante cuestionarios. Anexo N°1.

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

Los objetivos específicos son: a). Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022, b). Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022. c). Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

La hipótesis general de esta investigación es: Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022. Las hipótesis específicas son las siguientes, a). Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022. b). Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022. c). Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022. Anexo N°1.

## II MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales para el siguiente trabajo de investigación los autores Reyes & Valencia (2023), el objetivo de su investigación es conocer las características de los trabajadores que sufren discriminación laboral con respecto de una baja remuneración y saber a profundidad el empleo informal en los trabajadores de la ciudad de México en tiempo de pandemia. Indicaron que es bastante conocido que los derechos laborales son inexistentes en los sectores informales, vulnerando a la población trabajadora y resaltando la inequidad salarial. La metodología usada en este trabajo de investigación es modelo probit y modelo análisis varianza, ambos métodos ayudaron a establecer como información relevante que las mujeres que estudian tienen un salario mejor en promedio durante la pandemia y que la informalidad es signo de falta de oportunidades.

Los resultados de la investigación fueron que durante el tiempo de pandemia la discriminación salarial aumento en las mujeres que estudian y trabajan al mismo tiempo, los resultados de la investigación encontraron la presencia de la discriminación en el trabajo y salarial en la capital del país durante la pandemia que fue ocasionada por el covid-19 afectando más a las personas de sexo femenino. En esta investigación la conclusión indica que se tomó en cuenta la teoría marxista y la segmentación, ambas tratan en división del mercado laboral y cada parte de este tiene distinto comportamiento de estudio. La hipótesis considera a la mujer si estudia y trabaja al mismo tiempo, si es mayor de edad y no tiene estudios completos entonces es probable que trabaje en el sector informal y que su remuneración sea baja en comparación a otras mujeres de distinta condición.

La recomendación de la investigación es que los gobiernos deben enfocarse en la política social y proteger a las personas que trabajan en los sectores informales con discriminación en el ámbito laboral y con bajos salarios. Aunque se debe tener en cuenta que antes de la pandemia la información sobre la discriminación en el trabajo y de genero también era muy elevada, ya existía la diferencia de sueldos entre trabajadores informales y formales, así como también la diferencia entre personas con mayor capacidad y estudios en relación con las personas sin educación.

Según esta investigación los autores Camacho & Vásquez (2023), nos dicen que el objetivo es dar a conocer para la reflexión de los distintos trabajos que realizan las personas en sus diferentes modalidades de contratos y que a su vez estos son discriminatorios porque vulneran el derecho a la remuneración equitativa y justa por parte de los empleadores, es necesario que la legislación ponga fin a este problema que aqueja a la sociedad en su conjunto. La metodología es utilizar ecuaciones y cuadros ordinarios con los factores de edad, nivel, educativo, antigüedad, tipo de contrato y la ocupación de cada trabajador, se utiliza las ecuaciones para determinar análisis cuantificados.

Los resultados de la investigación son relevantes sobre el trabajo español femenino es que en la mayoría son contratos a tiempo parcial que representa un 23.9% de todas las empleadas y en el caso de los hombres es 6.7%. También se deduce que en muchas ocupaciones como servicios y ventas las mujeres ocupan un 28.41% frente a 16.35% de los hombres. Existen varias explicaciones con respecto a estos porcentajes donde la mayoría lo relaciona con la responsabilidad y la flexibilidad horaria con los deberes de la familia que siempre recaen en la mujer. Este trabajo considera variables explicativas donde analiza las diferencias de los trabajadores a tiempo completo y parcial.

La conclusión de esta investigación nos dice que la igualdad entre los géneros es importante y de no darse se estaría violando los derechos fundamentales de toda persona, y un aspecto resaltante es la igualdad económica, que se refleja en el principio de igual salario igual trabajo. Esta igualdad debe ser prioritaria en todos los países en desarrollo que consideran la igualdad de género como prioritario en la política, durante los últimos años y que se va consolidando en todo al ámbito nacional. A pesar de todo, la igualdad que debe existir sigue siendo insuficiente, la discriminación en el trabajo afecta a los trabajadores en su mayoría a las mujeres y de tiempo parcial ya que los sueldos son menores o inferiores comparados a los del hombre. Estos datos son relevantes en el mercado profesional como el de España en el que alrededor de una de cada cuatro damas trabaja a tiempo parcial entre 40 y 49 años de edad.

Una de las mayores preocupaciones a nivel internacional y según la investigación del autor San Millán (2022), el objetivo es que se debe fortalecer un conocimiento

amplio de libertad y suprimir la pobreza en todas sus formas y dimensiones buscando el desarrollo sostenible en el aspecto relacionado a la agenda 2030 de las Naciones Unidas, en la asamblea se propone el crecimiento económico razonable y el trabajo decente, reforzar los derechos laborales esenciales para todos los trabajadores con miras a los próximos años. Este trabajo resalta la erradicación de toda la pobreza, el desarrollo económico social que fue establecido en el 2015 donde se establece 17 objetivos y 169 metas universales para fortalecer el empleo y eliminar la discriminación en el trabajo. El trabajo decente tiene como finalidad promover el crecimiento del empleo productivo para todos en la sociedad.

El empleo constituye en lo más destacado en los objetivos a lograr por todos los gobiernos del mundo, pero esto puede verse dificultado por la existencia de la variación de los regímenes laborales existentes y que están avalados por la normativa jurídica de cada país y estos ocasionan conflictos económicos para los trabajadores, la Organización mundial del comercio promueve el crecimiento económico sostenible en el derecho transnacional del trabajo. Los resultados de la investigación fueron que diversas organizaciones realizan trabajos de campo para la investigación de la crisis y legitimidad del problema del empleo y la discriminación en el laboral, existe la propuesta para crear un comité de derechos laborales esenciales y así dar un paso al crecimiento económico y laboral para todos con un trabajo decente y de calidad.

La conclusión de este trabajo es ante la crisis se agendo hasta el 2030 debatir la crisis en un contexto de desigualdad y la implementación de vías para que los derechos laborales esenciales tengan cabida en un sistema multilateral, con la misma idea que en 1987. El gobierno de Estados Unidos propuso un grupo de trabajo para reforzar el empleo teniendo como consecuencia el fracaso de este grupo. Todas las organizaciones como OIT deben garantizar el derecho fundamental a los trabajadores de eliminar la discriminación en el trabajo e implementar una política de equidad, con normas fundamentales en los diferentes acuerdos internacionales.

Para los autores Urquidi, et al., (2021), el análisis que realizaron en la discriminación laboral en las remuneraciones en los varones es mayor a comparación de las mujeres, esto hace que se refleje una discriminación salarial y

de género, la evolución de esta discriminación es de 25 años en el país de Bolivia realizando encuestas a los hogares con diferentes modelos de medición. En ese país a pesar que tiene considerablemente avances en normas relacionados en la igualdad y equilibrio de género, las personas de sexo femenino siguen sufriendo discriminación en los distintos espacios en el trabajo y en la sociedad y se suma a ello un alto nivel de violencia, con menores oportunidades de capacitación por ende la remuneración es baja con un índice de probabilidad de ser cada vez más pobres.

El autor resalta que en el foro económico la inequidad en las remuneraciones entre hombres y mujeres en los trabajos de puestos o cargos similares. En Bolivia los resultados de la investigación fueron que las personas de sexo femenino no solo tienen menos oportunidades en sectores laborales u ocupaciones sino, que los ingresos son insuficientes en comparación que los hombres. El objetivo de esta investigación tiene como prioridad analizar la evolución de las brechas de los ingresos remunerativos entre hombres y mujeres, realizar propuestas para la eliminación de dicha discriminación en el ámbito del trabajo. Se realiza diversas encuestas como metodología en los hogares y dos métodos de para determinar la brecha, se determina que existe una reducción en la brecha de ingresos en ambos géneros, hubo una reducción de 32% en 25 años, pero con el método descomposición de Ñopo lanza una reducción de 43% a 7% en los mismos 25 años.

En el sector informal se redujo un 7% la brecha de ingresos en comparación con el sector formal, en la brecha total de ingresos relacionados por género es negativa para el sector formal deduciendo que para las mujeres necesitan más capacidades y cantidad de capacitaciones educativas para tener mejores trabajos y consiguiente mayores ingresos igualando a los ingresos de los hombres que tienen las mismas condiciones y capacidades. Los resultados de la investigación son considerables en cuanto a la importancia de efectuar políticas públicas para reducir la brecha de ingresos entre ambos géneros e impulsar ingresos a las mujeres a sectores nuevos u ocupaciones que tengan mayores remuneraciones.

Esto se alcanzará mediante mayores capacitaciones e impulsando la inserción laboral de todas las mujeres, esto aumentará la productividad en los trabajos de todos los sectores, especialmente en mujeres que no cuenten con educación especializada o capacitaciones laborales y que laboren en la informalidad, la

conclusión es que las políticas con contenido laboral deben ser diseñadas de manera amigable y de funcionamiento simple para asegurar la empleabilidad y perfeccionar la calidad de vida de todos los géneros en la rama laboral.

Otro trabajo de investigación del autor Reynoso (2021), realizó estudios desde el año 2011, el sistema jurídico tuvo una reforma constitucional en el espacio de los derechos humanos, con el objetivo de tener una amplia influencia en el derecho del trabajo en sus diferentes ramas, en un primer trabajo y desde el punto de vista conceptual existen varias atribuciones entre los derechos humanos y los derechos laborales, la idea de reconocer y custodiar los derechos universales como dignidad humana y por lo tanto derechos internacionales. Uno de los regímenes laborales especiales no estudiados por la doctrina en México es el trabajo de los servidores del estado, se debe actualizar el derecho al trabajo renovando la legislatura en el marco jurídico que regula al trabajador estatal.

Esta investigación buscó comprender lo que les sucede a las mujeres que laboran en el ámbito público, especialmente aquellas en ocupaciones tradicionales en varones, como la policía. Además, en Latino América y en su totalidad de países en mejora, el objetivo es explorar la interacción entre los empleos efímeros y la discriminación de género. El artículo encuentra que la discriminación de género en el trabajo se resalta en organizaciones con situaciones laborales transitorias. Para instruir este problema, se examina el cuerpo de policía en México, un estudio de caso crucial para comprender el fenómeno las mujeres se enfrentan al techo de cristal y a una cultura laboral hostil que se manifiesta a través de la discriminación laboral.

La conclusión de la investigación del tema de los trabajadores estatales desde la perspectiva de la justicia explica las características de la jurisdicción del sector laboral, la polémica y el debate siempre es inmerso la libertad sindical, la discriminación laboral afecta a la población ya que estos son la base de la sociedad y este trabajo considera como recomendación que se debe dar mayor énfasis en la competencia laboral en favor de los trabajadores, el aspecto en los trabajos de los autores Thalía Viveros y Errol Obed, que tratan el tema del trabajo con un debate de la evaluación reciente en el sistema jurídico del derecho al trabajo en México.

La metodología se resume básicamente en que es una investigación cuantitativa descriptiva recopilando los datos se puede determinar que no existe grandes diferencias entre géneros, la evidencia cualitativa muestra que las mujeres experimentan precariedad y desafíos más grande que hacen que tengan un trabajo adverso, La conclusión de esta investigación ha demostrado que el impacto de los trabajos o empleos entre ambos géneros no solo es necesario hacer énfasis en la calidad del empleo si no también la precariedad que afecta a todos, Chudnovsky & Reyes (2021).

Nicolas (2019), se planteó como objetivo evidenciar la discriminación laboral desde recursos humanos en Chile, La construcción de criterios específicos para definir la discriminación laboral se presenta como un desafío complejo debido a las distintas decisiones de gestión involucradas, como contratación, promoción, capacitación y desvinculación. Estas decisiones deben basarse en criterios objetivos para evitar arbitrariedades y asegurar relaciones laborales equitativas. En el ámbito de recursos humanos, es importante establecer criterios sólidos debido a la sensibilidad de este campo a nuevas prácticas y teorías. La falta de sustento empírico y la presión por soluciones innovadoras pueden llevar a la adopción de prácticas discriminatorias, como programas de retención basados en creencias sobre generaciones laborales.

La identificación de fuentes de discriminación requiere una evaluación de factores comunes como edad, género, educación y trayectorias laborales para evitar sesgos y garantizar la calidad de la información. Los profesionales de recursos humanos deben estar conectados con evidencia empírica que respalde las prácticas de gestión en cada organización y contexto nacional.

En cuanto a instrumentos, las recomendaciones de medición establecidas en la literatura clásica deberían guiar la autorregulación de las organizaciones en la selección, evaluación y toma de decisiones sobre el personal. Sin embargo, es esencial que investigadores y comunidades de práctica evalúen críticamente la calidad de los instrumentos disponibles y en uso. En conclusión, última instancia, lo que no es observable o registrado desempeña un papel crucial en la calidad de los procesos de recursos humanos, como la habilidad no medida en selección o la productividad en evaluación del desempeño. Desarrollar y compartir criterios

aplicados a contextos nacionales será fundamental para abordar eficazmente estos desafíos.

Horbath & Gracia (2019), en el lapso de los años 60 del siglo pasado en México, surgió un nuevo régimen global de acumulación caracterizado por la internacionalización del capital, su objetivo fue de estudiar la discriminación laboral y la vulneración de género en medio de una crisis. Este cambio tuvo efectos significativos, diversos y diferenciados en la fuerza laboral de todos los países.

Para comprender estos impactos y desentrañar el verdadero significado de la crisis mundial actual, es esencial no pasar por alto el cambio drástico que se originó con la llegada del nuevo régimen de la economía, así como su relación con el capital y el trabajo. La necesidad de acelerar la movilización de la fuerza laboral ha llevado a la flexibilización laboral, dando lugar a transformaciones en las instituciones previas que regulaban las relaciones salariales, acentuando la discriminación entre trabajadores de diversos sectores productivos. Este proceso ha resultado en una duplicación de la fuerza laboral, especialmente en América Latina, donde se pueden distinguir élites técnicas con acceso a empleos estables, y una amplia masa de trabajadores descalificados, subcontratados y con escasos beneficios sociales.

En conclusión, estos procesos han afectado de manera desigual a hombres y mujeres en el ámbito laboral, lo que destaca el título que desempeña la mujer en la estructura productiva y cómo los ciclos de crisis económica impactan de forma diferenciada en ellas. Frecuentemente, las mujeres son las primeras en enfrentar reestructuraciones y recortes de personal en las empresas. Esta investigación analiza diversas formas de discriminación laboral hacia las mujeres en México, buscando entender su alcance y tendencia. Esto se relaciona en parte con la discriminación en la senda a la educación, y se manifiesta en diferencias salariales en el mercado profesional mexicano, así como en la mayor susceptibilidad a los despidos frente a la crisis global que comenzó en 2008.

Este siguiente trabajo de investigación de los autores Salvia, et al. (2020). El objetivo de la investigación es examinar la diferencia de la repartición del ingreso en los diferentes regímenes laborales vigentes en Argentina y también evalúan los factores que estos implican, la mayor discriminación se considera de los ingresos laborales modernos y que tienen una baja productividad debido a la existencia de

varias modalidades de contrato. Ya en el 2017 se caracteriza por que se intenta reducir la inequidad en la región, esta investigación hace la hipótesis de los últimos 40 años asociados a la poca variabilidad social histórica incluso en los contextos de la política de ingresos redistributivo por parte de las autoridades nacionales y que estos tienen la capacidad de explicar los límites socioeconómicos.

Tiene enfoque de teórico-metodológico buscando la relación entre la desigualdad y la discriminación heterogeneidad en los distintos aspectos políticos económicos y la estructura ocupacional con la discriminación laboral y económica Argentina, esta investigación tiene un enfoque estructuralista resaltando las inequidades que la sociedad tienen en común en el ámbito de la productividad del mercado laboral y la de mala distribución del ingreso, se profundizó la estructura laboral urbana esto hizo que se incremente la participación del empleo informal.

La conclusión es a lo largo del tiempo se incrementó la discriminación en el ámbito laboral y esto fue relevante porque se dieron dos procesos divergentes, el primero aumentó la inequidad del ingreso laboral que viene del sector formal público privado por la intensificación de la tecnología y la demanda laboral con especialidad, esto ocasionó el aumento una discriminación en general. Por el otro lado la micro informalidad por razones opuestas empobreció el desarrollo laboral en el sector público a diferencia del privado, empezó a desarrollar aspectos de discrepancia en el derecho laboral propiciando un ingreso remunerativo con diferencias sustanciales al sector estatal.

En resumen, los antecedentes internacionales en Bolivia existen discriminación en el ámbito laboral remunerativa en las mujeres a pesar de los avances en las normas que establecen la igualdad de género. De igual manera en México destacan la importancia de renovar el derecho laboral y proteger al trabajador del sector estatal, este debate debe ser en el sistema jurídico del derecho al trabajo. Las Naciones Unidas en los Estados Unidos resaltan la agenda para el 2023 y ponen énfasis en el crecimiento económico y el trabajo decente esenciales para cada trabajador. Medrano & Trógolo (2018). En España las mujeres de tiempo parcial son discriminadas salarialmente en comparación de los hombres la legislatura debe ser modificada para erradicar la discriminación en el trabajo.

En cuanto a los antecedentes nacionales, en el Perú existen varios regímenes laborales como lo indica la autora Sanga (2023), lo evidencia que en el sector público existe la que no hay una igualdad laboral ni económica, esto recae en la mala calidad en el trabajo o servicio, su objetivo es como un factor importante en el talento humano aplica a la ley del servicio civil, los gobiernos de turno no le dan importancia al servicio público, así como tampoco establecer competencias o metas para mejorar los escenarios laborales de los trabajadores estatales y generan soluciones vagas que lo único que hacen es agudizar más la disconformidad laboral.

En esta investigación los resultados mencionan que existen trabajadores con el mismo cargo, la misma responsabilidad y las mismas funciones, pero con remuneraciones diferentes, y como ejemplo están los trabajadores de los decretos legislativos N°728, N°276, N°1057. Y los beneficios sociales también son diferentes. Se tiene que considerar que el valor y la destreza humana tiene distintos valores en todo tipo de entidad, las cualidades de cada trabajador hacen que la estructura organizacional sea siempre exitosa y bajo esta premisa el estado debe garantizar y empoderar el trabajo y los derechos laborales de todas las personas.

La metodología de la investigación es cualitativa ante este problema se realiza una pregunta ¿es factible tener una gestión de recursos humanos adecuada con diferentes regímenes laborales? Y peor aún porque es el mismo Estado quien no garantiza una igualdad de derechos sino por el contrario comete abusos con su personal.

Los resultados en el sector público del Perú permitió tener un régimen laboral llamado Ley Servir, donde establecen evaluación para medir el desempeño, esto permitirá incluir capacitaciones para el personal que lo requiera, mediante las evaluaciones el personal tendrá mayores ingresos y realizar una línea de carrera o ascensos en el sector público, estos aspectos según opiniones de expertos en derecho laboral es favorable ya que motivará a que el personal del ámbito del sector estatal se capacite y mejore sus capacidades para las atenciones a la sociedad, teniendo como beneficiarios también a la población en general porque se mantendría un estándar de productividad en los trabajadores. También se mantendrá la meritocracia en la administración pública.

Se concluye que debemos dejar el pensamiento que el trabajador público está en un puesto de trabajo por favoritismos o padrinazgos, si no por el contrario, por esfuerzo laboral ya que todo acceso a un empleo en el sector es por concurso público. El poder legislativo no tomó en cuenta que primero se debe conseguir la estabilidad laboral, garantizar una escala salarial justa y equitativa, oportunidad de ascenso, esto hará que la calidad de servicio y de vocación en atención a la sociedad y al prójimo sea maximizada por los trabajadores, las normas que regulan el derecho laboral en nuestro país están siendo perjudiciales para los trabajadores, discriminándolos y facilitando la desigualdad entre ellos mismo. Es por ello que el trabajo de investigación recomienda que se unifiquen los regímenes laborales estatales en beneficio de toda la población.

Liuba et al. (2020), el objetivo de esta investigación es evidenciar la discriminación laboral en las empresas de Lima Metropolitana, la metodología usada en esta investigación fueron las entrevistas realizadas han proporcionado información valiosa sobre cómo los trabajadores perciben la discriminación, especialmente en términos de género, y cómo aparentemente las diferencias en este aspecto han disminuido con el tiempo. A pesar de esto, sigue existiendo una conducta que beneficia a los hombres en comparación de las mujeres, especialmente cuando enfrentan el desafío de equilibrar las responsabilidades familiares y laborales. A pesar de esta discriminación, los trabajadores sienten que las empresas han progresado y ofrecen flexibilidad para lograr este equilibrio.

Se destaca la horizontalidad en las empresas debido a su tamaño reducido, lo que permite un mayor acceso y comunicación con los gerentes. Sin embargo, el estudio sugiere que la igualdad de remuneración no es una prioridad para empleadores y sindicatos en comparación con otros asuntos. En empresas pequeñas, falta la representación sindical, lo que plantea interrogantes sobre cómo los trabajadores pueden enfrentar desventajas laborales en ausencia de protecciones legales y colectivas. La investigación también señala que, a pesar de estas limitaciones, las pequeñas empresas pueden ofrecer un ambiente más familiar y una comunicación más informal entre trabajadores, lo que puede resultar en cierto poder de negociación. Sin embargo, este contexto también puede estar empañado por la falta de normas claras y equitativas.

La conclusión es el tema de la discriminación de género es más ampliamente discutido en comparación con la discriminación racial u étnica, lo que subraya la necesidad de abordar causas directas en las empresas. En términos generales, la discriminación se percibe como disminuyendo, pero aún afecta el clima profesional y la productividad de los trabajadores. Los resultados fueron entrevistados subrayan la importancia de que las empresas lideren el cambio y replanteen sus políticas de recursos humanos para abordar la discriminación.

El objetivo de este trabajo según el autor Arpi (2018), es de realizar un análisis explicativo de la desigualdad de ingresos laborales y la discriminación en el ámbito laboral en los grupos étnicos, esto se puede deber a las diferencias educativas en los trabajos por parte de estas personas como también puede ser atribuido a la discriminación de raza, la metodología usa el modelo probit con ecuaciones y método de Oaxaca blinder, de manera explicativa y realizando encuestas a los hogares y consultando a la estadística del I.N.E.I. da como resultado que los grupos laborales étnicos tienen diferencias en educación, experiencia laboral y probabilidad de ingresos laborales en un 50% en comparación a otros trabajadores no indígenas.

Los resultados nos manifiestan que los alcances son considerables ya que la diferencia aumentó en 54% en el 2006 y para el 2016 aumentó un 77% en el acceso al nivel educación y al mercado laboral del Perú por parte del grupo étnico disminuyó del 46% al 23%.

En conclusión, en 10 años la discriminación laboral se mantiene y hasta aumenta en los grupos indígenas sin poder controlar esta discriminación. A pesar que en el Perú de cada 100 personas 25 son indígenas, existe una tendencia a que las personas indígenas disminuyan sus ingresos laborales a lo largo del tiempo. Esta desigualdad económica es mayor en comparación con otros países desarrollados y con similitudes al nuestro, quiere decir que los indígenas de nuestro país son laboralmente y económicamente más perjudicados que sus grupos étnicos de otros países. En lo laboral los grupos étnicos siguen en desventaja ya que cuentan con menores probabilidades de educación y modernización, esto hace que los ingresos por trabajo sean escasos o muy bajos en comparación con el grupo de personas no étnicas.

Este trabajo recomienda según sus resultados diseñar políticas educativas inclusivas dejando de lado la discriminación racial y resaltando la inclusión brindando mayor acceso y oportunidades de empleo formal a los grupos étnicos para así recortar la brecha de salarial.

En la investigación que plantean los autores, Alva & Arriola (2018), su objetivo de esta investigación es la indiferencia y entusiasmo de la mediana y baja burocracia frente a la reforma laboral, dice que servir se posiciona como una reforma laboral para el sector público dado que según los estudios y la misma realidad dan como un fracaso el modelo actual. El objetivo de Servir es el ciudadano y debe tener canales de transparencia en torno a la ética en toda la administración pública con respecto a recursos humanos ya que muchos funcionarios del sector estatal están involucrados en actos de corrupción. La burocracia peruana debe mejorar para que el ciudadano de a pie mejore su calidad de vida en todos los ámbitos. La cultura organizacional de los asalariados públicos en los ministerios de Estado es considerada en que si más permanece y mayores labores realice mayor será el prestigio, sin importar la capacidad del trabajador.

La metodología usada se basa en la información recolectada y analizada mediante entrevistas y enfoque clásico weberiana que se realiza en procesos económicos, cualitativo y explicativo, con un corte longitudinal correlacional.

La conclusión de este trabajo es que se plantean varias interrogantes ¿de qué manera se puede realizar un mapa de puestos de trabajo y sus funciones para determinar si está bien estructurado?, ¿la cultura o la costumbre terminarán venciendo a las normas laborales como lo demuestran los estudios realizados en Latinoamérica? Entre otras preguntas se debe considerar el hecho que los distintos regímenes laborales afectan a los trabajadores del sector público y eso también repercute a toda la sociedad. Ya que la implementación de Servir considerado como proceso administrativo fantasma y que los servidores no han verificado los resultados de las implicancias de ese proceso. Esto hace que los trabajadores no estén informados de esta reforma y sus beneficios que resultan de la implementación.

Los resultados al entrevistar a los trabajadores del Estado manifestaron que no tienen temor al pasar al régimen Servir ya que estos les beneficiarán a todos en los

derechos laborales y económicos, así como en las oportunidades de realizar carrera administrativa. Sin embargo, los sindicatos deben tener mayor participación en la implementación de esta reforma para que sea de manera justa y sin discriminación en el ámbito laboral, tratando así de que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades y los mismos beneficios, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y teniendo equidad económica entre ellos, considerando sus funciones y cargos en las distintas entidades estatales.

Para el autor del trabajo de investigación Montalvo (2017), el objetivo es la reforma unificadora y regímenes en el sector público para satisfacer la igualdad y mérito en función pública. La meta es asemejar los primordiales principios que mandan el trabajo público, propios que deben ser autorizados en el actual intento de innovación para obtener el propósito de unificar los regímenes laborales y dar término con ello a gran parte del problema en la administración pública.

La metodología se basa en el estudio de normas, disciplina y jurisprudencia, centrándose en el Régimen de Servir y los elementos de mérito y acceso a la ocupación pública en situaciones de igualdad. Se utiliza el método de la historia social del derecho para comprender los principios del empleo público en Perú y su contexto histórico. El estudio utiliza el método deductivo para analizar los principios que han tutelado el ingreso a la carrera pública y la problemática derivada de varios regímenes de contratación utilizados por el Estado. Se identifican estos regímenes, encerrando el nuevo régimen de Servir, y se estudia la viabilidad de la transición obligatoria de los trabajadores sujetos a los regímenes del D. Leg. N°276 y D. Leg. N°728, excluyendo a los contratados temporales.

La conclusión de este trabajo señala la necesidad urgente de una reforma en la carrera pública y destaca que los intentos previos de abordar esta problemática han fracasado debido a la elasticidad de las normas y la falta de persistencia en las políticas estatales. Actualmente, se está llevando a cabo la transformación de Servir, que busca unificar los regímenes existentes en la administración pública y resolver los problemas asociados a ello, se sigue contratando bajo estas normas, lo que indica que la dispersión laboral y la existencia de múltiples regímenes en la administración pública podrían persistir durante otros 30 años, generando problemas laborales.

La autora de esta investigación Verá (2017), su objetivo de este estudio es decretar la discriminación laboral y económica antes de 1876 y como fuente de recolección de datos, En el Perú existe las distintas remuneraciones o de ingresos desde hace siglos como nos evidencia a continuación, un fenómeno social es la discrepancia laboral y esta existe en todos los países. En resumen, significa que las personas no tengan el mismo salario o posibilidades que la sociedad valora, en nuestro país desde siglo XX ya se elaboran datos estadísticos de este fenómeno, se considera el censo de 1876, primer censo en el Perú de la época republicana y que es considerado muy importante por ser llevado a cabo con técnicas modernas para empadronamiento de la época.

La metodología usada es basada en la recolección de datos mediante encuestas con un muestreo censal, con corte transversal y enfocado a un estudio de tipo básico, enfoque cualitativo, no experimental.

Los resultados de la investigación es que en 1876 la población en el país era indígena que conformaba el 57.6% y cuyo trabajo era la agricultura y el 85% de la urbe no sabía leer ni escribir, en una primera estimación de la medición de la diferencia por departamentos no se mostraba altos niveles de diferencia, sin embargo a nivel nacional se consideró un 0.49% de desigualdad que se puede resumir en un nivel de disconformidad en la distribución de salarios, en una segunda estimación salió como resultado 0.54% esto se puede reducir en que había un grupo de personas que tenía un poder económico mayor, esto se entiende que la diferencia está reflejada entre los ingresos de la elite comparado al ingreso de los trabajadores agricultores, el Perú siempre ha sido considerado con un alto nivel de divergencia de derechos por lo que está acorde a la hipótesis de la autora de esta investigación.

La conclusión es que la teoría de Kuznets en nuestro país no se cumple ya que a mayor crecimiento económico menor será la disconformidad, pero en el Perú aún tiene la economía en desarrollo, con esta teoría en todo Latinoamérica la diferencia económica en los trabajos empieza desde el siglo XIX y esta no ha ido disminuyendo considerablemente, cuando la diferencia económica debería estar en proceso estacionaria sin embargo, esta no se refleja de esa manera y por el contrario no se mantiene estable, se puede considerar que la discrepancia

económica está en constante variación, esto se resume con unas simples palabras, el Perú desde sus inicios como república y hasta la fecha sigue siendo un país que no vela por los intereses de los trabajadores y se acomoda a las discriminaciones de oportunidades en el ámbito laboral existentes, disimulando con normativas laborales muy frágiles para la clase trabajadora del país.

En resumen, los antecedentes nacionales de la desigualdad en Perú están presentes desde hace siglos. En 1876, en el censo, se reflejó la mala distribución de salarios entre la población. El personal de salud en ambos sectores tiene diferencias no solo económicas sino de capacidad de aprendizaje. El sector público debe mejorar en su legislación laboral. En Perú existen varios regímenes laborales que generan disconformidades en la gestión de recursos humanos. La solución es la unificación de estos. SERVIR debe convertirse en el régimen único que regule la norma laboral en el sector público. Con esto se tendría equidad y competitividad. La población étnica en el Perú tiene una mayor discriminación no solo racial sino laboral. INEI pone en conocimiento que se debe dar mayor oportunidad a personas originarias y darle educación para mejorar la calidad de vida. El estado debe garantizar y empoderar los derechos laborales por ser un derecho fundamental de la sociedad.

La base teórica para la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral según Lahoz (2022), en el contexto laboral, esto se refiere a tratar a un empleado de manera diferente en comparación con sus colegas debido a razones no relacionadas con su desempeño laboral. El concepto de discriminación laboral implica tratar de manera desigual a personas o grupos debido a factores como raza, religión, política, género, edad o estado de salud, entre otros. Esta discriminación laboral puede resultar en perjuicios profesionales, salariales o morales para el empleado afectado en términos de posición laboral, sueldo y derechos en el trabajo.

La base teórica de la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral según el autor Castro (2001), la discriminación laboral puede ocurrir tanto dentro como fuera de la relación laboral. Se menciona que esta discriminación puede manifestarse en diversas conductas relacionadas con el acceso al empleo y otros aspectos laborales, como condiciones de trabajo, igualdad salarial, seguridad laboral, entre otros. También se destaca la división de la relación laboral en tres etapas: previa a su constitución, durante su desarrollo y después de su finalización.

En cada una de estas etapas, es posible que se presenten conductas discriminatorias. En resumen, el texto explora los diferentes tipos de discriminación laboral y cómo pueden manifestarse en las diversas etapas de la relación de trabajo.

Otra base teórica para la discriminación de la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral según el autor Mamani (2018). La discriminación se observa en varios grupos vulnerables. Un estudio de la Universidad del Pacífico en Lima muestra que prácticas discriminatorias en los ámbitos laborales son comunes en empresas, especialmente en la remuneración, reclutamiento y ascenso. Personas con ideologías o alguna capacidad también enfrentan discriminación en el empleo. La legislación peruana impide la discriminación y origina la igualdad en el ámbito laboral y empresarial. La Constitución y la Ley N°28983 protegen la igualdad de oportunidades y la dignidad humana en el trabajo. El artículo continúa detallando las medidas legales y normativas implementadas para abordar la discriminación en los trabajos.

Con respecto al enfoque conceptual de la primera dimensión desigualdad económica según los autores Vallejos & Armas (2022). Tiene como desarrollo e impacto negativo en la desigualdad sociocultural, causando la degradación de la eficacia de vida en las mismas personas, la desigualdad económica implica la reducción al acceso a la salud, educación, servicios básicos, acceso de oportunidades. La precariedad y el empleo informal hacen que la desigualdad económica incremente en las estadísticas cada año, la desigualdad económica comprende a la riqueza, los ingresos brutos y patrimonio, es por ello que en el Perú existe un porcentaje de individuos que viven en la extrema pobreza o pobreza, no teniendo las condiciones para la superación y mejoras en la vida diaria de sus familias.

Con respecto al enfoque conceptual de la segunda dimensión despido laboral o despido abusivo según el autor Maruri (2018). Que por lo general es injustificado desatando así una discriminación ya que en su totalidad de casos son por razones de represarías, asuntos antisindicales, causas ajenas a lo laboral, hostigamiento, acoso en todos los ámbitos. Todo esto tiene una afectación y daño en la moral de los trabajadores. A pesar que la normativa vigente laboral está para erradicar estos

despidos injustificados y lesivos, aún persisten en las empresas o entidades de cuentan con recursos humanos, en muchos casos los trabajadores están condicionados a realizar actividades que no contempla su trabajo diario y que si no lo realizan son acreedores a despidos laborales.

Con respecto al enfoque conceptual de la tercera dimensión trato diferenciado según los autores D'Alessandro & Tesio (2020). Se considera que la manera de tratar a las personas y más aún a la mujer a la hora del crecimiento personal y profesional tienen un techo de cristal porque erróneamente piensan algunas personas o instituciones que son inferiores con respecto a los varones frente a la experiencia laboral, entre los argumentos para los tratos diferenciados en los sectores profesionales es por el sesgo social, este tipo de trato que se hace diferente en varias grupos de trabajadores, son dañinos para la misma entidad ya que la producción laboral baja significativamente. Las tareas laborales son distribuidas de manera desigual entre hombres y mujeres, entre diferentes regímenes laborales o simplemente entre diferentes profesionales y muchas veces las remuneraciones son iguales pero el trabajo es muy distinto.

La base teórica de la variable regímenes laborales según el autor Chanamé (2021). En el sector público en la actualidad existen regímenes laborales como D. Leg. N°276, N°1057, servidores penitenciarios, régimen policial, régimen diplomático, jueces y magistrados, y la Ley Servir, entre otros. En el sector privado se tiene tres tipos de regímenes que son según la actividad o tamaño de la empresa, por la naturaleza del trabajo y si existen condiciones especiales del trabajador.

Se tiene la casuística que en entidades estatales se contrata bajo la modalidad del régimen privado D. Leg. N°728 y cada régimen sin importar la entidad se rige en base de su normativa reguladora, y estos a su vez tienen distinta estabilidad laboral, existen informes del tribunal constitucional donde solicitan al poder legislativo que en el Perú se efectúe una reforma laboral unificando los regímenes para realizar mayor control de sus normas reguladoras y tener el presupuesto anual del recurso humano en la carrera administrativa del sector Estatal.

Otra base teórica de la variable regímenes laborales según el autor Morales (2010). Aborda la regulación de los regímenes especiales de trabajo en Perú, particularmente en relación al proyecto de Ley General del Trabajo (LGT) que busca

establecer un régimen laboral común para las prestaciones de servicios subordinados. Históricamente, ha existido un tratamiento normativo diferenciado entre los trabajadores del sector privado y los empleados públicos, tanto por razones jurídicas como históricas. La Constitución de 1993 establece que mientras existan regímenes laborales diferentes entre el sector privado y público, no se podrá acumular tiempo de servicio entre ambos para efectos legales. En la Constitución de 1979, se abordaba por separado la regulación del trabajo subordinado en el sector privado y los derechos y obligaciones de los trabajadores y funcionarios públicos sujetos a una dependencia estatutaria regida por normas.

Otra base teórica de la variable regímenes laborales según el autor De la cruz (2020). Indica La Ley N°30057, conocida como Servir, entró en vigor el 14 de septiembre de 2014, con el objetivo de unificar los regímenes laborales bajo una sola normativa. Sin embargo, hasta la fecha muchas instituciones no se han ajustado a esta ley, lo que implica que aún existen diferencias en la aplicación de los regímenes laborales. Es trascendental destacar que el Decreto Legislativo N°276 es considerado como la base sólida para comprender y aplicar el nuevo régimen disciplinario establecido por Servir. No obstante, se debe señalar que el régimen disciplinario en la Ley Servir es más garantista.

Con respecto al enfoque conceptual de la primera dimensión estabilidad laboral según el autor Almanza (2021). Tiene que figurar en la normativa laboral vigente con la naturaleza de protección al trabajador antes los despidos, contratos a plazo fijo o de tiempo corto, la estabilidad laboral debe ser un derecho fundamental laboral que la jurisprudencia debe respaldar. La estabilidad laboral tendría que estar presente en todos los regímenes laborales, así como en todas las entidades o empresas. Las instancias respectivas manifiestan que los trabajadores en circunstancias de peligro o por alguna enfermedad deben estar protegidos laboralmente.

Con respecto al enfoque conceptual de la segunda dimensión unificación de regímenes según el autor Alvites (2018). La Ley servir establece la unificación de los regímenes laborales para las entidades del estado con un solo marco normativo y que este regule los derechos y beneficios laborales de todos los trabajadores estatales, la unificación significa que todos los trabajadores estarían bajo las

mismas condiciones laborales y con los beneficios de la meritocracia, capacitaciones y todo lo que está regulado en la Ley servir. Ya las instancias respectivas indicaron que esta ley debe aplicarse para establecer el presupuesto en las planillas estatales igualitarias, significa que la unificación sería un avance característico para erradicar la desigualdad.

Con respecto al enfoque conceptual de la tercera dimensión bajo presupuesto en la planilla según los autores Casas, et al. (2019). El presupuesto es una estimación y cuando existe un bajo presupuesto quiere decir que la estimación no contempló nuevos gastos y en el caso de la planilla es porque no se tuvo en consideración la contratación de personal o considerar aumento salarial, los presupuestos son una medida contable que se tiene que considerar cada año, en lo laboral se entiende que se considera los nuevos retos y la mejora en la productividad, el bajo presupuesto estatal es considerado igual que la empresa privada una estimación importante el incremento de ese asiento contable, en pocas palabras el bajo presupuesto en la planilla es un descuido que perjudica a toda la entidad o empresa ya que de eso dependerá la productividad y las ganancias.

La epistemología en esta investigación se basa en el análisis del marco teórico donde fue complicado encontrar información científica respecto a la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral debido a que considera un problema con poco valor, y a pesar que los trabajos encontrados tratan de discriminación de manera general, hasta el momento no se ve reflejado una solución definitiva para este problema. Un punto resaltante fue la validación de expertos porque justamente su experiencia hizo que los instrumentos se enfoquen un poco más en encontrar la esencia del problema, con el proceso de confiabilidad y prueba piloto se pudo determinar que estos instrumentos son determinantes para que los trabajadores accedan a responder los cuestionarios. En la entidad donde se llevó a cabo la investigación, los trabajadores tuvieron temor de dar a conocer la problemática que los afecta, ya que consideran que podrían sufrir represalias.

Para los autores Maurizio & Monsalvo (2022). La disconformidad junto a la informalidad son 2 agravantes en los mercados laborales en todo América Latina, desde el año 2000 toda la región está camino a una tendencia de formalidad laboral y una reducción de la diferencia económica. En 04 países se está incrementando

de a poco el trabajo formal y hasta que no esté implementado a cabalidad el empleo formal, la discriminación laboral será un problema empírico.

La discriminación laboral en la gestión pública puede manifestarse de diversas formas. Una de las más evidentes es la discriminación por razones económicas y de género. A pesar de que las mujeres han avanzado significativamente en la conquista de espacios laborales y cargos de responsabilidad en la gestión pública, todavía persisten barreras invisibles que dificultan su acceso a puestos de liderazgo y toma de decisiones con remuneraciones justas y equitativas. La brecha salarial entre los trabajadores en el ámbito público es una clara evidencia de esta desigualdad.

Además, en algunos casos, la discriminación en el ámbito laboral en la gestión pública también se ha observado hacia personas de grupos minoritarios, personas con discapacidad. La presencia limitada o la falta de representatividad de estos grupos en cargos de autoridad y toma de decisiones es una muestra de cómo aún prevalecen prejuicios y estereotipos en el ámbito laboral público. La discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la gestión pública tiene consecuencias negativas tanto para las personas afectadas como para la sociedad en general. La exclusión de talento y habilidades basada en prejuicios limita la eficiencia y eficacia de la gestión pública. Además, perpetúa diferencias y desequilibrios sociales, lo que puede llevar a un deterioro de la confianza de la ciudadanía en las instituciones y en el sistema democrático.

Para abordar y eliminar la discriminación en el ámbito laboral en la gestión pública, es esencial implementar políticas de igualdad de oportunidades laborales y promover la diversidad e inclusión en todos los niveles de la administración pública. Esto implica establecer mecanismos de selección y promoción basados en méritos y capacidades. También es importante sensibilizar y capacitar a los funcionarios sobre la importancia de una gestión establecida en la igualdad y el respeto. La lucha contra la discriminación laboral en la gestión pública es una tarea colectiva que requiere el compromiso de todos los actores involucrados, desde los organismos gubernamentales hasta la sociedad.

### **III METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de Investigación**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación:**

El tipo de investigación que se realizó en este trabajo es de tipo básica ya que se quiere obtener nuevo conocimiento para determinar si los resultados son correctos y puedan ayudar a futuras investigaciones.

Esteban (2018). Desde la curiosidad de investigar o de obtener mayor sabiduría para después ser aplicada en otras investigaciones en favor de la cultura científica.

##### **3.1.2 Diseño de Investigación:**

El enfoque determinado para este trabajo es cuantitativo ya que se requiere que el resultado estadísticamente sea analizado y cuantificado que sea determinante para la solución del problema.

Este enfoque es una forma para analizar y recopilar datos estructuralmente, que se obtendrá de distintas fuentes como es el caso de fuentes estadísticas, el objetivo es cuantificar los resultados para proyectar mejores resultados, Alan & Cortez (2017).

El nivel que se emplea es correlacional porque se determinó la relación existente entre las variables discriminación de oportunidades y los distintos regímenes laborales.

En este nivel correlacional fue necesario realizar una hipótesis en la cual se tiene una relación entre las variables y así los resultados lleguen a beneficiar a la población con procesos estadísticos, Ramos (2020).

El trabajo tuvo hipótesis planteadas por el investigador por lo tanto el método será Hipotético deductivo. El método usado se caracteriza por tener dos premisas, y la finalidad es de poder comprender y explicar las causas u origen del problema a investigar, Sánchez (2018).

El diseño considerado para este trabajo es no experimental debido a que nuestras variables no sufrían cambios o modificaciones según se obtenga resultados, no se hace variar de manera deliberada las variables para su efecto

en otra variable, en este diseño no experimental observamos los fenómenos en su trama natural para analizarlos, Fernández & Batista (2020).

El corte es transversal porque el trabajo tuvo como resultado en determinado tiempo, este corte mide las variables y según esos datos se puede realizar el análisis, también se mide todas las características de uno o varios grupos en un momento específico, Risco (2020). Anexo N°1.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Las variables de esta investigación están en enfoque cuantitativo y estas son, discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales las cuales vamos a detallar en sus conceptos.

#### **Variable 1; Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral**

**Definición conceptual;** Las políticas y medidas adoptadas en Perú para abordar la discriminación y promover la igualdad en el ámbito laboral. Se menciona el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, que establece metas para eliminar la discriminación y la violencia, así como para garantizar condiciones laborales equitativas y satisfactorias, especialmente para grupos vulnerables como mujeres y personas con discapacidad entre otros, A pesar de objetivos inclusivos, se señala la falta de enfoque en personas discriminadas laboralmente, Mamani (2018).

**Definición de operacionalización;** Se utilizó una escala de percepción de discriminación de oportunidades en el ámbito laboral, para medir esta variable en su estudio sobre el impacto de la segregación en los trabajadores. Los partícipes debían indicar en qué medida han experimentado cada uno de estos ítems o preguntas en su trabajo, utilizando una escala tipo Likert, la autoría de este cuestionario es propia del autor de la investigación. Anexo N°2.

#### **Variable 2; Regímenes laborales**

**Definición conceptual;** Se refiere a la existencia de distintos sistemas de regulación laboral que coexisten dentro de una misma sociedad o país, cada uno con sus propias normas y regulaciones específicas. Estos regímenes laborales pueden aplicarse a diferentes sectores o trabajadores específicos, y

pueden tener condiciones laborales diferentes a las del régimen laboral general, Neves (2016).

**Definición de operacionalización;** La encuesta para medir los diferentes regímenes laborales existentes en la entidad de salud incluye preguntas sobre las características del empleo, la protección social y la estabilidad laboral. Además, la encuesta incluye preguntas sobre las políticas laborales y los sistemas de protección social que existen en la institución, utilizando una escala tipo Likert, la autoría de este cuestionario es propia del autor de esta investigación.

Los indicadores nos permitieron medir a las variables tomando en cuenta las dimensiones establecidas en el trabajo de investigación, las dimensiones de la primera variable son, desigualdad económica y se consideró estos indicadores; baja producción, brecha salarial, calidad de empleo, para la dimensión despido laboral se considera estos indicadores; mayor rotación del personal, baja calidad de vida, costo laboral y para la dimensión trato diferenciado se considera estos indicadores; personal desmotivado, personal sin compromiso, denuncias y quejas.

Las dimensiones y sus indicadores de la segunda variable son; dimensión estabilidad laboral y sus indicadores beneficios laborales, contratos a largo plazo, la siguiente dimensión, unificación de regímenes laborales y sus indicadores son, simplificación administrativa, mismos derechos laborales, y por último la dimensión bajo presupuesto en la planilla con sus indicadores, retrasos de remuneraciones y trabajo precario.

Orlandoni (2010). En esta escala de medición ordinal se estableció en una secuencia pudiendo ser primero, segundo, tercero, etc. Aunque entre uno y otro no se sabe a ciencia cierta qué tan distante estén, pero los valores de esta escala tienen cierto orden de asociación, esta escala tiene en cuenta la magnitud y expresan la observación entre sus cualidades.

En el presente trabajo se realizará la escala de Likert con la medición ordinal y en cada variable se considerarán 25 ítems. Anexo N°3.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

En el trabajo de investigación se tomó en consideración a los trabajadores de una entidad de salud de la ciudad de Juliaca, donde la cantidad de trabajadores son en total 700 y están divididos en grupos ocupacionales como expertos de la salud y no profesionales de la salud con una antigüedad mayor de 2 años. Y la cantidad de altos funcionarios de esta entidad son 80, esto quiere decir que la población que se tomó en cuenta para este trabajo de investigación es de 620 trabajadores.

Arias, J. et al. (2016). Una población de estudio es un grupo de personas, cosas, animales, objetos, familias, hospitales, entre otros, que es limitado y a la vez accesible y que forma parte de una muestra para obtener resultados.

**Criterio de inclusión;** Los trabajadores administrativos y asistenciales de todos los regímenes laborales que laboran en la entidad de salud.

**Criterio de exclusión;** Los trabajadores que ocupan altos cargos de confianza y funcionarios del estado, así como también los que no otorguen su consentimiento para realizar los cuestionarios.

#### 3.3.2 Muestra

Es una porción más pequeña de la población de donde se obtendrán datos relevantes para los resultados y que puede ser extraída de algunos fenómenos de la población y también se pueden extraer de algunas variables, Gallardo (2017).

Se menciona que estimar el tamaño de una población a través de la muestra plantea desafíos debido a la frecuencia entre las unidades de muestra, lo que lleva a estimaciones imprecisas. Se sugiere que elegir el diseño muestral adecuado según el nivel de agregación de la población podría mejorar la precisión de las estimaciones, Perret et al. (2022).

La muestra nos permite determinar en un contexto de cantidad de personas u objetos a investigar de una población en específico ayudando así a obtener información determinante para la investigación, Coco-Prieto et al. (2022).

El tamaño de la muestra de esta investigación se realizó mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * z^2 * p * (1 - p)}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p * (1 - p)}$$

Dónde:

N = "Es el tamaño de la población finita (620)"

n = "Es el tamaño de la muestra"

z = "Corresponde al nivel de confianza para un (95%)" 1.96

p = "Es el porcentaje favorable del 50% (0.5)"

e = "Es el porcentaje desfavorable del 50% (0.5)"

Reemplazando la fórmula con los datos de nuestra población se obtuvo el siguiente resultado:

$$n = \frac{620 * 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{(620 - 1) * 0.5^2 + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

$$n = 241$$

### 3.3.3 Muestreo

En esta investigación se realizó el muestreo probabilístico ya que todos los trabajadores de la salud tendrán la posibilidad de ser partícipes de esta investigación. La elección se realizó mediante sorteo aleatorio, al azar en la relación de trabajadores de la entidad.

López & Fachelli (2017). Consiste el muestreo probabilístico que toda la población tendrá la misma oportunidad de ser seleccionados para la muestra desde el comienzo y este será a su vez de manera aleatoria, este debe contar con una unidad de medida o tabla aleatoria.

El muestreo al azar tiene mayor validez al momento de realizar un trabajo de investigación con resultados razonablemente instantáneos, Field (2021).

### 3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis para este trabajo de investigación estuvo integrada por cada trabajador de la salud, de los distintos regímenes laborales y grupos

ocupaciones administrativas y asistenciales y son ellos quienes brindarán una información de datos para cada una de las variables de investigación.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas de recolección de datos**

Las revistas de investigación desempeñan un papel importante en el desarrollo de una comunidad académica. Estas revistas ayudan a establecer la credibilidad de un campo, aclarar los límites de una disciplina y señalar áreas que requieren más desarrollo. Muchos académicos han estudiado los niveles de madurez y sofisticación de un campo específico mediante el análisis de temas de disciplina, así como los métodos y técnicas utilizadas en la investigación publicada en esas revistas, Draper & Young (2021).

Las técnicas para la obtención de datos son muchas y estas ayudaron analizar la información según el enfoque que se le quiera dar a la investigación, estas pueden ser la técnica de observación, campañas de comunicación o conferencias de prensa, guías encuestas, entre otras. Usando la tecnología se puede llevar a cabo mediante redes sociales y los resultados son inmediatos, Montes et al. (2022).

Las encuestas son utilizadas para la obtención de datos de interés, mediante preguntas o interrogaciones. Esta técnica hace que esté uniforme la observación científica y tome sentido los resultados de una investigación, Montes (2000).

En las encuestas debe existir preguntas relevantes para la investigación ya que estas herramientas ayudan a mejorar o resolver problemas de la investigación, asimismo, deben existir coherencia o consenso entre las preguntas y las respuestas, Yot et al. (2020).

La técnica que se empleó es la encuesta y que a su vez está compuesta por las variables e indicadores que están presentes en esta investigación, esta técnica resulta muy fácil de aplicar a los encuestados y es de forma rápida y entendible, asimismo, no es necesario tener a los encuestados frente a frente, la encuesta es creación del autor de esta investigación. Anexo N°3.

### **3.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

El cuestionario consiste en elaborar un conjunto de preguntas según una determinada investigación, que permite indagar sobre varios temas, y según las características del cuestionario puede tener preguntas abiertas o cerradas que nos harán llegar a un resultado que nos servirán para calcular las variables de la investigación, Katz, et al. (2019).

El instrumento que se utilizó en esta investigación para recolectar datos importantes es el cuestionario. Se aplicó un cuestionario para la variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral con un total de 25 preguntas con medición en escala Likert la creación de este cuestionario es propia del autor de la investigación, asimismo se consideró los niveles de rangos nunca ocurre, ocasionalmente ocurre, frecuentemente ocurre y siempre ocurre.

También se aplicó un cuestionario para la variable Regímenes laborales con un total de 25 preguntas con medición en escala Likert la creación de este cuestionario es propia del autor de la investigación, asimismo se consideró los niveles de rangos muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho, muy insatisfecho. Anexo N°3

### **3.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Validez**

Radica en que nuestro instrumento calcula la variable en el estudio, y fue validado por juicios de expertos antes de ser aplicados en la población y muestra. En el caso de esta investigación los instrumentos fueron sometidos a 3 expertos quienes se encargan de examinar cada instrumento bajo los principios de claridad, pertinencia y relevancia con su verificación de grado en Sunedu. Anexo N°4.

#### **Confiabilidad**

Cuando se da la confiabilidad de un instrumento nos referimos a los datos o resultados obtenidos por estos instrumentos, la repetitividad de los instrumentos hace que este sea confiable ya que los resultados serán los mismos si se aplica al mismo sujeto.

Oviedo et al. (2005). El método para medir la confiabilidad en este trabajo de investigación fue el ya conocido Coeficiente Alfa de Cronbach que mide las preguntas en un cuestionario dando valor de 0 a 1. lo que significa que este coeficiente se debe utilizar para conocer la consistencia interna en niveles unidimensionales, no en niveles multidimensionales, Anexo N°5.

### **3.5 Procedimientos**

Para el procedimiento de recolección de datos se aplicará lo siguiente:

- Estimación del plan de trabajo.
- Elaboración de los instrumentos para su aplicación.
- Aplicación de los instrumentos en una prueba piloto.
- Análisis de los resultados obtenidos de la prueba piloto y realizar algunas modificaciones necesarias en los instrumentos.
- Aplicar los instrumentos a la muestra.
- Organizar los datos recolectados.
- Procesamiento de datos en los aplicativos estadísticos.
- Interpretación de los resultados obtenidos mediante gráficos y tablas.
- Análisis profundo de los resultados que estén acorde con los objetivos planteados en la investigación.

Para la prueba piloto se tomó como referencia a 10 trabajadores que no están incluidos en la muestra y se realizó 25 preguntas de cada variable de la investigación, los encuestados indicaron que las preguntas son fáciles de contestar y que están relacionadas con el trabajo que realizan en la entidad de salud, asimismo indicaron que 50 preguntas les tomo 35 minutos para resolver y que consideran muchas preguntas recomendando que solo sean 30 preguntas como máximo o que en su defecto sea una encuesta pagada para que los encuestados puedan terminar de responder todas las preguntas.

La confiabilidad fue realizada bajo el coeficiente alfa Cronbach. Considerando la escala de confiabilidad. Anexo N°5, N°7.

Se exteriorizó la carta de presentación que fue emitida por la universidad a la Gerencia de la entidad de salud, poniendo en conocimiento que se realizó encuestas en los trabajadores de salud para el estudio de investigación de esta

tesis, asimismo, se dio a conocer el título de esta tesis y las preguntas al personal comunicando personalmente. Anexo N°8.

Se empezó a realizar la recolección de datos mediante el instrumento cuestionario, esta recolección de datos se realizó en los trabajadores profesionales y no profesionales de la salud en una entidad de salud en Juliaca, se realizó 15 cuestionarios diarios aproximadamente al personal que está saliendo de turno nocturno y al personal entrando turno diurno por disposición de tiempo, pero en el transcurso de los días se aumentó la cantidad de encuestados, mientras se realizó los cuestionarios más personas de todos los grupos ocupacionales y de todos los regímenes laborales existentes en la entidad de salud se fueron sumándose para participar en la investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Este método significa cómo se trabajó y proceso los datos recolectados usando las herramientas estadísticas.

Peña (2017). El análisis siempre se da después de realizar el estudio y aplicación de los instrumentos y conseguir la recolección de datos, en los trabajos cuantitativos existen variedad de métodos y técnicas que van ayudar a obtener resultados.

Es un conjunto de herramientas que ayudan a la obtención, análisis, depuración o almacenamiento de datos o información, Cruz et al. (2021). Para la investigación se realizó la estadística descriptiva y la inferencial utilizando tablas con sus respectivos porcentajes totales.

### **3.7 Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación tiene una importancia significativa en la comunidad científica ya que posee carácter humanitario y debe estar incluida en todos los principios éticos, para buscar la igualdad y la equidad de toda la sociedad a nivel mundial. En el código de Núremberg (1947), se establece que toda persona al participar en una investigación tiene que tener consentimiento potestativo y para esto debe tener capacidad legal, toda persona debe conocer el fin y la naturaleza de la investigación y duración. El informe de Belmont (1979) nos ayuda como un documento que marca la ética y las regulaciones de

los seres humanos en las investigaciones que se realizan para la obtención de datos.

En el Perú la clase trabajadora tiene que ser respaldada por la normatividad laboral (constitución política del Perú 1993, Art. 24°) establece que todos los trabajadores tienen que tener equidad en las remuneraciones porque es la base de su bienestar, sus beneficios sociales están en prioridad sobre cualquier otra obligación, en tal sentido este trabajo buscará que todo trabajador tenga la oportunidad de respetar y hacer respetar sus derechos, así como también sus deberes y esto en pocas palabras es ser ético y moral con respecto al trabajo digno que cada uno requiere.

Los datos que se obtengan de esta investigación se basan en los cuestionarios validados que darán mayor realce a los resultados, y estos resultados no serán manipulados y alterados puesto que se realizarán de manera respetuosa con todos los participantes de esta investigación.

Esta investigación contó con el conocimiento de la entidad de salud en la ciudad de Juliaca, así como también se conservaron los datos en reserva de los encuestados para evitar represalias o prejuicios, con estas acciones se mantuvo en anonimato la identidad para proteger a los participantes de este trabajo de investigación. La ética en la investigación está en la rama de la filosofía y esto lo relaciona con una herramienta para el estudio de los valores en los investigadores que deben contar con principios morales y esto ayudará a desarrollar un estudio de investigación exitoso con resultados relevantes para los objetivos de la investigación, Salazar, et al. (2018).

El Código de Ética de nuestra universidad nos da las pautas de conducta éticas y nos orienta a salvaguardar los estándares de competencia de la investigación y de la profesionalidad, bajo los principios siguientes:

El principio de beneficencia, nos hace referencia a la ética de hacer todo el bien y realizar actos en beneficios de los demás, trata de que todo sea justo e igualitario para las demás personas de toda la sociedad.

El principio no maleficencia, está referido a no causar daño a las demás personas y por consecuencia es demasiado importante para el bienestar de la

urbe en su conjunto, con este principio se garantiza el cumplimiento de las condiciones necesarias para evitar daños que puedan derivarse de una investigación.

El principio de autonomía, nos hace referencia a la capacidad de las personas informadas puedan concretar sus decisiones propias a su vida y salud, con este principio cada persona puede tomar sus decisiones sin que estas fueran refutadas.

Principio de justicia, nos hace referencia a que todo lo actuado debe ser imparcial buscando la equidad entre todas las personas, se debe ser imparcial sin discriminación ni sesgos, con este principio se debe tener igualdad en todo momento y a todos los recursos, cada persona será tratada de manera digna y con respeto.

## IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

**Tabla 1** Cruce de variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los Regímenes laborales.

		Regímenes laborales				
			Muy satisfactorio	Satisfactorio	Insatisfactorio	Total
	Ocasionalmente ocurre	Recuento %	0 0.0%	2 22.2%	7 77.8%	<b>9</b> <b>3.7%</b>
Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Frecuentemente ocurre	Recuento %	7 6.2%	82 72.6%	24 21.2%	<b>113</b> <b>46.9%</b>
	Siempre ocurre	Recuento %	1 0.8%	17 14.3%	101 84.9%	<b>119</b> <b>49.4%</b>
Total		Recuento %	<b>8</b> <b>3.3%</b>	<b>101</b> <b>41.9%</b>	<b>132</b> <b>54.8%</b>	<b>241</b> <b>100.0%</b>

Nota: Datos recolectados por el investigador de la tesis.

Se encontró que en los casos donde la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral siempre ocurre es de 49.4% y ocurre frecuentemente es de 46.9%, así como también se evidencio que ocasionalmente ocurre es de 3.7%.

En los casos donde la variable regímenes laborales, los datos indicaron que el nivel de Insatisfactorios es de 54.8%, en un nivel de satisfactorio 41.9% y muy satisfactorio solo 3.3%. Esto quiere decir que mientras exista más discriminación de oportunidades en el ámbito laboral es porque están menos conformes están con su régimen laboral.

Se realizó un análisis de los resultados haciendo los siguientes detalles, los trabajadores que se encuentran en un régimen laboral CAS son los que sienten que la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral siempre ocurre ya que no cuentan con una protección de sus derechos y tienen relación directa con el bajo nivel de amparo de sus derechos laborales, asimismo se pudo determinar que los

del régimen laboral D. Leg. N°728 son los que consideran que la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral ocurre con frecuencia o a veces ya que discurren que tienen beneficios laborales respetados y respaldados por la normativa vigente, aunque están atentos a que estos beneficios no sean vulnerados, los trabajadores del régimen laboral D. Leg. N°276 consideran que la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral es muy baja ya que sus derechos están protegidos por la normativa laboral vigente.

Se determinó también que los trabajadores de la actividad privada están divididos en cuanto a su percepción que existe de la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y fundamentan la discriminación de oportunidades como económica, laborales y de trato individual. Al parecer un porcentaje de trabajadores de este régimen laboral piensan que la discriminación es subjetiva.

Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

**Tabla 2** Cruce de la variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y dimensión Estabilidad laboral.

		Estabilidad laboral				
			Muy satisfactorio	Satisfactorio	Insatisfactorio	Total
Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Ocasionalmente ocurre	Recuento %	4 33.3%	4 33.3%	4 33.3%	<b>12</b> <b>5%</b>
	Frecuentemente ocurre	Recuento %	9 9%	51 51%	40 40%	<b>100</b> <b>41.5%</b>
	Siempre ocurre	Recuento %	0 0.0%	23 17.8%	106 82.2%	<b>129</b> <b>53.5%</b>
<b>Total</b>		Recuento %	<b>13</b> <b>5.4%</b>	<b>78</b> <b>32.4%</b>	<b>150</b> <b>62.2%</b>	<b>241</b> <b>100.0%</b>

Nota: Datos recolectados por el investigador de la tesis.

Para los trabajadores de la entidad de salud los casos donde la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral siempre ocurre es de 53.5% y ocurre frecuentemente es de 41.5%, así como también se evidencio que ocasionalmente ocurre es de 5%.

En los casos donde la dimensión estabilidad laboral, los datos indicaron que el nivel de Insatisfactorios es de 62.2%, en un nivel de satisfactorio 32.4% y muy satisfactorio solo 5.4%.

Los trabajadores piensan que existe una relación directa entre la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión estabilidad laboral, esto quiere decir que mientras ocurra discriminación de oportunidades en el ámbito laboral menor será la estabilidad laboral. ya que la percepción de los trabajadores es que si existe diferencia es porque justamente la estabilidad laboral es deficiente y que perjudica a todos.

La relación entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral está muy conexas con la estabilidad laboral. Los trabajadores del régimen laboral D. Leg. N°276 son los únicos que indican que, si existe estabilidad laboral por que están

nombrados en la entidad de salud, por lo cual consideraron que la estabilidad está presente en su régimen laboral.

Para los trabajadores de una entidad de salud que se encuentran en un régimen laboral CAS sienten que la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral es justamente por la falta de estabilidad laboral porque tienen contratos por determinado tiempo, o en los casos de CAS indeterminados se pueden rescindir de sus servicios profesionales por el simple hecho que exista un informe del jefe inmediato desvalorando el trabajo que realizan, esto afecta no solo económicamente a los trabajadores, sino que también existe una afectación socio emocional.

Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

**Tabla 3** Cruce de la variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y dimensión Unificación de regímenes.

		Unificación de regímenes				
			Muy satisfactorio	Satisfactorio	Insatisfactorio	Total
	Ocasionalmente ocurre	Recuento %	2 22.2%	4 44.4%	3 33.3%	9 3.7%
Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Frecuentemente ocurre	Recuento %	5 4.9%	40 38.8%	58 56.3%	103 42.7%
	Siempre ocurre	Recuento %	1 0.8%	21 16.3%	107 82.9%	129 53.6%
Total		Recuento %	8 3.3%	65 27%	168 69.7%	241 100.0%

Nota: Datos recolectados por el investigador de la tesis.

Los resultados que arrojan las tablas es que los trabajadores consideran que la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral siempre ocurre es de 53.6% y ocurre frecuentemente es de 42.7%, así como también se evidencio que ocasionalmente ocurre es de 3.7%. En los casos donde la dimensión unificación de regímenes, los datos indicaron que el nivel de Insatisfactorios es de 69.7%, en un nivel de satisfactorio 27% y muy satisfactorio solo 3.3%.

Se determinó que mientras exista distintos regímenes laborales la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral ira en aumento. Cada régimen laboral tiene una normativa diferente por lo que un porcentaje considerable requiere que se unifiquen los regímenes laborales en la entidad de salud y en todo el sector del estado. Y como la normativa es distinta para cada trabajador esto hace referencia a que la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral sea considerable y que no se pueda regular ni controlar, los trabajadores que más solicitan la unificación son los trabajadores del régimen CAS porque si bien la jurisprudencia indica que se debe tener un régimen único laboral, aun no se tiene la legislatura para acabar con este problema de la variedad de modalidades de contratos laborales.

Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

**Tabla 4** Cruce de la variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y dimensión Bajo presupuesto.

		Bajo presupuesto en la planilla				
			Muy satisfactorio	Satisfactorio	Insatisfactorio	Total
Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Ocasionalmente ocurre	Recuento %	2 22.2%	2 22.2%	5 55.6%	9 3.7%
	Frecuentemente ocurre	Recuento %	1 1.1%	30 32.3%	62 66.7%	93 38.6%
	Siempre ocurre	Recuento %	1 0.7%	42 30.2%	96 69.1%	139 57.7%
Total		Recuento %	4 1.7%	74 30.7%	163 67.6%	241 100.0%

Nota: Datos recolectados por el investigador de la tesis.

En cuanto a los resultados que arrojan las tablas es que los trabajadores consideran que la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral siempre ocurre es de 57.7% y ocurre frecuentemente es de 38.6%, así como también se evidencio que ocasionalmente ocurre es de 3.7%. En los casos donde la dimensión bajo presupuesto en la planilla, los datos indicaron que el nivel de Insatisfactorios es de 67.6%, en un nivel de satisfactorio 30.7% y muy satisfactorio solo 1.7%.

Esto quiere decir que mientras el bajo presupuesto en la planilla no se modifique la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral estará en aumento. Consideró que los trabajadores de la salud sienten que mientras el presupuesto de la planilla sea bajo la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en especial la discriminación económica es más fuerte debido a que no consideran aumentos de sueldo y la contratación de nuevo personal que es necesario para la atención a los pacientes, en la mayoría de regímenes laborales indicaron que el aumento económico no solo es en beneficio de los trabajadores sino también a la sociedad, ya que las condiciones económicas mejoran la producción laboral y aumenta la calidad de vida, teniendo en cuenta que las remuneraciones equitativas dignifican a la persona.

## 4.2 Análisis inferencial

Para realizar la prueba de normalidad utilizó Kolmogorov Smimov debido a que se contaba con más de 50 encuestados, por lo que se procedió a utilizar este método. El programa estadístico que se empleó fue SPSS donde arrojó los siguientes resultados que están en las tablas líneas abajo.

Para realizar las pruebas de hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman por las características de las variables y dimensiones que están en escala ordinal y no cumplen con el requisito de tener una distribución normal, para que esta tenga un nivel de medición correcto deben tener rangos que a continuación se detallan, Hernández, S. y Fernández C. y Batista L. (2014).

**Tabla 5** Pruebas de normalidad de variables

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	0.097	241	0.000	0.961	241	0.000
Regímenes laborales	0.095	241	0.000	0.956	241	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

- $H_0$  = Los datos provienen de una distribución normal.
- $H_1$  = Los datos no provienen de una distribución normal.

En la tabla se observa que el valor de  $p=0.000$  para la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral, esto indica que los datos no tienen distribución normal. El siguiente resultado es igual para la variable regímenes laborales donde ambos resultados son  $p=0.000 < 0.05$ .

Hipótesis General:

- $H_0$ = No existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
- $H_1$ = Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

**Tabla 6** Correlaciones de las variables discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales

		Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Regímenes laborales	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.784**	
	Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	241	241	
	Regímenes laborales	Coefficiente de correlación	.784**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
	N	241	241	

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

Se quiere conocer si existe una relación significativa con la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud.

En la tabla se observa que existe relación significativa  $p=0.000$  entre la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.784, esto nos dice que la relación es positiva alta entre las variables, es decir cuando crece la discriminación laboral también aumenta la insatisfacción de los regímenes laborales.

Hipótesis Específica 1:

- $H_0$ = No existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
- $H_1$ = Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

**Tabla 7** Correlaciones de la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión estabilidad laboral

		Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.567**
	Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Sig. (bilateral)	0.000
	N	241	241
	Coeficiente de correlación	.567**	1.000
	Estabilidad laboral	Sig. (bilateral)	0.000
	N	241	241

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

Se quiere conocer si existe una relación significativa con la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud.

En la tabla se observa que existe relación significativa  $p=0.000$  entre la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión estabilidad laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.567, esto quiere decir que la relación es moderada positiva entre la variable y la dimensión, es decir cuando crece la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral también aumenta la insatisfacción de la estabilidad laboral.

Hipótesis Específica 2:

- $H_0$ = No existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
- $H_1$ = Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

**Tabla 8** Correlaciones de la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión unificación de regímenes

		Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Unificación de regímenes
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.696**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	241	241
	Coeficiente de correlación	.696**	1.000
Unificación de regímenes	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	241	241

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

Se quiere conocer si existe una relación significativa con la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud.

En la tabla se observa que existe relación significativa  $p=0.000$  entre la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión unificación de regímenes.

Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.696, esto quiere decir que la relación es moderada positiva entre la variable y la dimensión, es decir cuando crece la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral también aumenta la insatisfacción de la no unificación de regímenes.

Hipótesis Específica 3:

- $H_0$ = No existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
- $H_1$ = Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

**Tabla 9** Correlaciones de la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión bajo presupuesto

		Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral	Bajo presupuesto
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.674**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	241	241
	Coeficiente de correlación	.674**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	241	241

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

Se quiere conocer si existe una relación significativa con la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud.

En la tabla se observa que existe relación significativa  $p=0.000$  entre la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión bajo presupuesto. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.674, esto quiere decir que la relación es moderada positiva entre la variable y la dimensión, es decir cuando crece la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral también aumenta la insatisfacción del bajo presupuesto en la planilla.

## V DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión general.

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022. Como también la valoración de los trabajadores respecto a las variables de la investigación. En la prueba de normalidad se cuenta con el resultado de  $p=0.000$  para ambas variables lo que nos significó no tener una distribución normal siendo menor a 0,05.

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.784, con una conclusión de que las variables tienen una relación positiva alta, óptima. El valor de significancia es  $p=0,000$ . Lo que nos reveló que existe una relación con un determinado significado entre las variables discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales.

Gallego (2022). La normativa nacional de los regímenes laborales entran en contradicción jurídicas, los derechos y obligaciones quedan restringidas a quienes se encuentran investidos de la calidad de partes, y estos a su vez no perjudican ni favorecen a los demás trabajadores, el régimen de responsabilidad presenta particularidades especiales por intervención del patronal imposibilitando explicar la naturaleza de este régimen de responsabilidad mostrando una tendencia de igualdad ante todos los trabajadores víctimas de la conducta de los empleadores ya que se debe exigir reparación debajo el mismo régimen separando de la responsabilidad civil.

Lo que este trabajo de investigación nos quiere decir es que la responsabilidad laboral es ajena a la responsabilidad civil en materia jurídica y esto es porque existe distintos regímenes laborales y no se puede tener una unificación de normativas para la protección de los trabajadores, en conclusión, nos dice que la incompatibilidad del régimen se resalta la diferencia de normativas reguladoras que benefician al trabajador. Nos deja reflexionar sobre las distintas normas que existen en materia laboral y que no están ayudando a los trabajadores.

Pérez & Contreras (2021). Las diferencias o desigualdades salariales en Colombia según este estudio indica que las mujeres sufren de esta discriminación a pesar

que estudios recientes reflejan que las mujeres tienen un nivel de capacitación y aumentaron un nivel laboral importante, la remuneración sigue siendo efímera, en comparación con los hombres. Con 58.14% los hombres terminan sus estudios de postgrado en cuanto a las mujeres solo el 43.86% completan los estudios. Estas diferencias afectan a toda la familia haciendo que el ingreso del hogar se vea disminuido.

Viáfara (2017). En su trabajo de investigación fue tratar de distanciar los efectos intergeneracionales escolar y la desigualdad racial de oportunidades según el color de piel en Colombia, con la hipótesis de que todos deben ser pagados de manera igual sin discriminación, sin importar el color de piel o raza. Se determinó que existen brechas de ingresos importantes para los diferentes grupos sociales, sin embargo, la desigualdad acrecienta en la sociedad por las brechas remunerativas, y que las políticas públicas deben mejorar para erradicar la discriminación en los lugares de trabajo y beneficiar a toda la población.

En este trabajo se puede determinar que la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral junto a la salarial vulnera la igualdad de oportunidades entre la sociedad y que se debe implementar una política de igualdad de género para eliminar de una vez por todas la discriminación en todo el esplendor de la palabra.

Los resultados son un reflejo de los trabajadores en una entidad de salud en Juliaca, en cuanto a la apreciación que tienen sobre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los diferentes regímenes laborales que operan en dicha entidad. Con estos resultados se determinó que cada trabajador de la salud concierne que, mientras exista una discriminación de cualquier índole en cualquier etapa de la vida laboral, está se relaciona con la normativa de los distintos regímenes laborales que no brindan beneficios y tranquilidad económica a los trabajadores y sus familias.

La metodología empleada para este trabajo fue de mucha ayuda para determinar la calificación que los trabajadores tienen con las variables de esta investigación resultando así, que mientras exista la discriminación laboral no habrá progreso en la sociedad, este trabajo también se puede comparar con otros en cuanto a la medición de los problemas que aquejan a los trabajadores con lo referente a las distintas normativas laborales existentes en el Estado peruano.

## 5.2 Discusión del específico 1

El trabajo de investigación tuvo como uno de sus objetivos específicos determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022. Como también la evaluación de los trabajadores respecto a la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión estabilidad laboral.

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.567, con una conclusión que se tiene una relación positiva moderada. El valor de significancia es  $p=0,000$ . Lo que nos revelo que existe una relación con un determinado significado entre la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión estabilidad laboral.

Balestero (2020). Este trabajo de investigación pudo determinar que las normas laborales tienen que dar crédito a que el trabajo esté reconocido como orden internacional de protección al trabajador. También se determina que el derecho al trabajo es de manera progresiva, expansiva y evolutiva, y todas estas características deben completar en la constitucionalidad. La estabilidad laboral es una medida de protección al trabajo y está comprendida como derecho humano fundamental, apostando al amparo ante cualquier adversidad que atraviese el mercado laboral.

Estudios relacionados con la estabilidad laboral indican que tutela la dignidad de la persona por tener relevancia en la continuidad, razonabilidad y protección en favor de la clase trabajadora. El enfoque principal es la prevención, mediante la adopción de medidas que apoyen la continuidad y estabilidad en el empleo. Se resalta la importancia del diálogo colectivo como una instancia para abordar estos temas, en lugar de medidas paliativas para hacer frente a una crisis laboral.

Los resultados de este estudio en cuanto a la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y dimensión estabilidad laboral resultaron oportunos para determinar la conexión o relación que existe en la perspectiva de los trabajadores en cuanto a la estabilidad laboral que concurre en una entidad de salud en la ciudad de Juliaca, estos resultados nos ayudan a interpretar que mientras exista discriminación de oportunidades en el ámbito laboral también ira

aumenta la insatisfacción en cuanto a la estabilidad laboral, porque consideran que no hay ni habrá estabilidad laboral en cuanto a la entidad siga permitiendo las discriminaciones en los trabajadores de la salud.

La metodología empleada para este trabajo fue fundamental para determinar el discernimiento que los trabajadores tienen con la estabilidad laboral, donde la idea de fortalecer la estabilidad laboral es casi obligatoria, este resultado se puede comparar con otros resultados de investigaciones en cuanto a la estabilidad laboral, y se tiene la misma idea principal que es el fortalecimiento de las normativas laborales en cuanto a la estabilidad y continuidad en el trabajo.

Se puede apreciar que la estabilidad laboral es fundamental para tranquilidad de los trabajadores y consideran que esta debe ser protegida como un derecho fundamental en materia laboral, los resultados evidenciaron que los trabajadores exigen que la estabilidad laboral sea abordada un poco más por parte de los poderes del estado, y que se tienen que basar en los convenios internacionales para igualar o equiparar con los trabajadores a nivel mundial.

### **5.3 Discusión del específico 2**

El trabajo de investigación tuvo como objetivo específico determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022. Como también la estimación de los trabajadores respecto a la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión unificación laboral.

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.696, con una conclusión de que la variable tiene una relación positiva moderada. El valor de significancia es  $p=0,000$ . Lo que nos revelo que existe una relación con un concluyente significado entre la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión unificación de regímenes.

Sabogal et al. (2019). El impacto social económico que genera la violencia a los hogares es significativo en los desplazamientos forzados y la gran parte migratoria es de la zona rural a la urbana, pero a su vez la experiencia laboral de los trabajadores rurales no sirve en zonas urbanas lo que resulta altas tasas de desempleo o trabajo informal, existen programas de generación de ingresos

dirigidos por instituciones no gubernamentales y organizaciones multilaterales. Sin embargo, el acceso a los mercados laborales es lento y los empleos disponibles son de baja calidad. En Colombia cuentan con un marco normativo legal para abordar el tema de la discriminación, pero su aplicación es lenta y hasta deficiente lo que hace ver que la efectividad será nula.

En resumen, la discriminación en Colombia está relacionado a los distintos empleos que se dan en la clase trabajadora, esto se podría mejorar si estuviera reglamentado con una sola norma laboral que pueda regular el trabajo en todo el país. El trabajo también nos indica que al no tener una base única normativa es un problema para los trabajadores que cuentan con distintos niveles de trabajo, y que se requiere que la implementación sea eficiente y rápida para tener buenos resultados en el bienestar de los trabajadores.

Este trabajo en comparación con la investigación realizada tiene mucha similitud con respecto a la búsqueda de una norma que pueda habituar una solo norma laboral, teniendo en cuenta que es necesario tener una unificación de los regímenes laborales en el Perú, la similitud de los problemas que aquejan a los trabajadores en todos los países de Latinoamérica es que no se pueden regular de forma uniforme y que sea beneficiario para todos.

La metodología que se usó en este trabajo de investigación fue importante y relevante para ver la magnitud del problema que afecta a los trabajadores en cuanto a la unificación de los regímenes laborales. En la literatura científica se puede determinar que este problema aqueja a toda la masa trabajadora porque es el principal motivo de discriminación y que se puede encubrir en la legalidad basándose a que cada régimen laboral tiene su propio tratamiento regulador, y que a su vez es distinto para cada trabajador en el sector estatal del estado peruano.

Los resultados arrojaron que los trabajadores están inconformes con la existencia de varios regímenes laborales y sienten que la desidia o el desinterés por parte del estado por no solucionar este problema hace que de acreciente el problema de segregación por ser parte de diferentes regímenes laborales.

#### **5.4 Discusión del específico 3**

El trabajo de investigación tuvo como uno de sus objetivos específicos determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla estatal de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.674, llegando a la conclusión que se tiene una relación positiva moderada. El valor de significancia es  $p=0,000$ . Lo que nos revelo que existe una relación con un rotundo significado entre la variable discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la dimensión bajo presupuesto en la planilla.

Navas et al. (2019). La remisión tributaria en Ecuador cumplió con la meta que planificaron e incluso se recaudó más de los esperado, esta recaudación tributaria fue importante para que el estado tenga liquidez y así reducir todo el déficit que tenían hasta ese momento. Las empresas pudieron ponerse al día y esto permitió al estado cumplir con sus obligaciones. En esta investigación nos podemos dar cuenta de la importancia que es tener el presupuesto para cumplir con los compromisos que se tienen con los trabajadores.

Podemos comparar los resultados con nuestra investigación y nos daremos cuenta que el estado tiene la responsabilidad de contar con el presupuesto necesario para realizar sus objetivos en bienestar de la población, se tiene que rescatar el compromiso que se tiene para recaudar el presupuesto en los Gobiernos y que estos ayudaran a que los trabajadores tengan asegurados sus ingresos e implementar nuevas políticas salariales para cubrir su necesidades básicas sin discriminación ni prejuicios en todos los trabajador estatales.

Gómez (2018). Nos indica cómo se debe realizar un presupuesto correcto estableciendo una buena administración en temas económicos. Y la importancia de realizar un presupuesto correcto en beneficios de todos, al contar con un presupuesto se podrá realizar y cumplir las metas o los objetivos que cada entidad tenga en su planificación.

Con estos trabajos de investigación podemos comparar los resultados obtenidos en las encuestas que es necesario tener el presupuesto en las planillas ya que esto

permitirá disminuir la discriminación y poder realizar las mejoras remunerativas según los costos de vida de la actualidad de los trabajadores de la salud, además contando con un presupuesto acorde a las necesidades se puede contratar personal. No contar con un presupuesto acorde a las necesidades es considerado un mal manejo por parte de la administración ya que siempre se realiza con estadísticas con un año de anticipación y por cada realidad institucional.

La metodología usada en esta investigación nos ayudó a determinar que los trabajadores tengan conciencia de que el bajo presupuesto en la planilla hace que la discriminación sea cada vez más grande y no se pueda solucionar el problema remunerativo, por lo que consideran que mientras la planilla no tenga el presupuesto correcto existirá discriminación entre los trabajadores en una entidad de salud.

Los resultados por parte de los trabajadores en cuanto al bajo presupuesto en la planilla estatal es fundamental para determinar que mientras la remuneración sea discriminatoria en el trabajo el rendimiento de los trabajadores es bajo, básicamente por un tema de desmotivación y que la solución está en los poderes estatales, viendo que el costo de vida va en aumento todos los años, los trabajadores consideran que el aumento del presupuesto en las planillas estatales deben ser de manera automática viendo la realidad económica del país.

## **VI CONCLUSIONES**

### **1. Conclusión general**

En conclusión, los resultados obtenidos muestran una clara relación entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los distintos regímenes laborales existentes en una entidad de salud. Según los datos recopilados, un alto porcentaje de los encuestados 95% indica que la discriminación ocurre con frecuencia o siempre, mientras que el 94,6% manifiesta su insatisfacción con los regímenes laborales en los que actualmente están empleados. Estos hallazgos respaldan el objetivo de la investigación y confirman la aceptación de la hipótesis planteada.

Los resultados reflejan la necesidad de abordar y solucionar la problemática de la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la insatisfacción con los regímenes en el contexto laboral de la entidad de salud estudiada. Es evidente que los trabajadores perciben y experimentan desigualdades en cuanto a oportunidades y condiciones laborales, lo que genera un sentimiento generalizado de insatisfacción. En resumen, los resultados de la investigación subrayan la importancia de abordar la discriminación de oportunidades y mejorar los mecanismos laborales en la entidad de salud estudiada. Estas demostraciones pueden servir como base para la implementación de políticas y acciones que promuevan un entorno laboral más equitativo y satisfactorio para los trabajadores.

### **2. Conclusión específica 1**

En conclusión, los resultados obtenidos revelan una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral en el contexto de una entidad de salud. Según el objetivo específico, se observa que un porcentaje considerable de los encuestados 62,2% manifestó su insatisfacción con la estabilidad laboral ofrecida por la entidad, principalmente debido a la existencia de diversas modalidades de contratos.

En resumen, se requiere una acción concreta para mejorar la estabilidad laboral y eliminar la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la entidad de salud, con el fin de promover un ambiente laboral favorable, la satisfacción de los trabajadores y la calidad en la prestación de servicios de salud.

### **3. Conclusión específica 2**

En conclusión, los resultados obtenidos muestran una clara relación entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la existencia de distintos regímenes laborales en una entidad de salud. De acuerdo con el objetivo específico, un porcentaje significativo de los encuestados 69.7% expresó su insatisfacción con la oferta de plazas bajo diferentes regímenes laborales por parte de la entidad.

Estos resaltan la importancia de abordar la problemática de la discriminación laboral y la falta de unificación de los mecanismos en el ámbito de la salud. La existencia de distintos regímenes laborales puede generar inequidades y trato discriminatorio entre los trabajadores.

### **4. Conclusión específica 3**

En conclusión, los resultados obtenidos revelan una clara relación entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud. Los datos recopilados indican que un porcentaje significativo de los encuestados 67,6% expresan su insatisfacción con el presupuesto asignado a las planillas por parte de la entidad.

Estos fundamentos refuerzan la noción de que la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla están intrínsecamente relacionados. La insatisfacción de los trabajadores con respecto a la remuneración y los recursos asignados a las planillas se traduce en una desmotivación y un rendimiento laboral reducido. Esta situación no solo afecta a nivel individual, sino que también tiene un impacto en la calidad de los servicios prestados por la entidad de salud.

## **VII RECOMENDACIONES**

Es fundamental que se realice una revisión exhaustiva de los regímenes laborales vigentes en la entidad de salud. Se recomienda considerar la unificación de las diferentes modalidades de contratación, con el objetivo de eliminar las disparidades existentes y garantizar que todos los trabajadores reciban beneficios y estabilidad laboral equitativa. Es necesario implementar políticas claras y concretas que promuevan la igualdad de oportunidades y prohíban cualquier forma de discriminación en el entorno laboral, teniendo en cuenta que los profesionales de la salud merecen respeto y reconocimiento a su labor prestada a la sociedad.

Es importante promover el diálogo colectivo como una forma de abordar temas relacionados con la estabilidad laboral. Involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones y escuchar sus preocupaciones puede generar soluciones más efectivas y sostenibles en el tiempo. También importante llevar a cabo campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a los trabajadores, empleadores y la comunidad en general sobre la importancia de la equidad laboral y los efectos negativos de la discriminación.

Es fundamental que los poderes estatales realicen revisiones periódicas de los salarios de los trabajadores para asegurar que estén acordes con el costo de vida y la realidad económica del país. Considerar ajustes automáticos en función de indicadores económicos y sociales puede ayudar a garantizar una remuneración justa y evitar la desmotivación.

Es esencial concientizar a las autoridades estatales y a la sociedad en general sobre la relevancia del recurso humano en la prestación de servicios públicos de calidad. Destacar la importancia de invertir en los trabajadores y reconocer que su labor puede respaldar la necesidad de un presupuesto adecuado en los planes estatales.

Se recomienda fomentar la transparencia en la gestión de los presupuestos estatales, especialmente en lo referente a los recursos para las planillas de los trabajadores. Involucrar a los trabajadores y sus representantes en la toma de decisiones sobre asuntos presupuestarios puede generar mayor confianza y compromiso.

## REFERENCIAS

- Alan Neill, David & Cortez Suarez, Liliana. (2017). Procesos y fundamentos de la investigación científica. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Almanza Junco, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 7–33. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026>
- Alva, J., Arriola, G. y Ramos, V. (2018). Entre el entusiasmo y la indiferencia. Expectativas y acciones de la baja y mediana burocracia frente a la Reforma del Servicio Civil en dos ministerios peruanos. *Politai: Revista de Ciencia Política*, Año 9, segundo semestre, N°17: pp. 90-118. <https://doi.org/10.18800/politai.201802.003>
- Alvites, E. (2018). La constitucionalización del ordenamiento jurídico peruano: avances y obstáculos del proceso. *Derecho PUCP*, 80, 361–390. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201801.010>
- Arévalo Romero, L., Barbosa Ardila, L., Bermúdez Alarcón, K., Duarte Torres, M., & Neita Rodríguez, D. (2007). Principio de igualdad y no discriminación laboral: Revisión normativa y jurisprudencial de las altas cortes. Universidad Externado de Colombia. <https://www.digitaliapublishing.com/a/111665>
- Arias-Gómez, Jesús., Villasís-Keever, Miguel Ángel., Miranda Novales, María Guadalupe. (2016). *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, pp. 201-206. Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arpi Mayta, R. & Arpi Quilca, L. (2018). Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú. *Comuni@cción*, 9(1), 56–67. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100006&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100006&lng=en&tlng=en)

- Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho. Publicación Arbitrada de La Universidad Católica Del Uruguay*, 21, 118–148. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Buitrago, A. (2021). El reconocimiento de la diferencia de las personas con discapacidad y el acceso al trabajo en Colombia. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20564>
- Brandelli Costa, A., Mendes Brum, G., Couto Zoltowski, A. P., Dutra-Thomé, L., Rodriguês Lobato, M. I., Caetano Nardi, H., & Helena Koller, S. (2020). Experiences of discrimination and inclusion of brazilian transgender people in the labor market. *Revista Psicología. Organizacoes e Trabalho*, 20(2), 1040–1046. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.2.18204>
- Camacho Peñalosa, M. E., & Vázquez Cueto, M. J. (2023). Diferencias en la discriminación salarial por género entre contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial en España: importancia de la ocupación. *Desarrollo y Sociedad*, 93, 11–46. <https://doi.org/10.13043/DYS.93.1>
- Casas Cárdenaz, R., Vargas-Hernández, J. G., & Barrios Vargas, O. (2019). El presupuesto en la gestión financiera de las mpymes asistido por el proceso administrativo como herramienta competitiva de las mpymes. *Gestión Joven*, 20(2), 6–25.
- Castro Castro, José francisco (2001). DISCRIMINACION EN LAS RELACIONES LABORALES. Recuperado de: [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf)
- Centeno Uceda, Luis Alejandro. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Universidad complutense de Madrid facultad de derecho departamento del trabajo y de la seguridad social. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>
- Chanamé Arriola, Jesús Miguel (2021). Cuáles son los regímenes laborales en el Perú. Recuperado de <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>

- Chudnovsky, M., & Reyes Millán, A. L. (2021). How Precarious Public Jobs Are Even More Precarious for Women: The Case of Mexican Police Forces. *Latin American Research Review*, 56(3), 625–641. <https://doi.org/10.25222/larr.833>
- Coco-Prieto, A., Simó-Solsona, M., & Suárez-Grimalt, L. (2022). Double invisibility: the effects of hidden unemployment on vulnerable populations in southern European countries during the COVID-19 pandemic. *Revista Española de Sociología*, 31(4), 1–24. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2022.132>
- Cruz, L. M. H., Lao, F. J. B., Alvarez, D. C. M., Segovia, G. M. E., Ríos, C. E. U., & Abán, L. Á. L. (2021). Data Analysis using Business Intelligence in the educational context. CISTI (Iberian Conference on Information Systems & Technologies / Conferência Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação) Proceedings, 16, 1–6.
- De la cruz Huanca, Oswaldo (2020). Regímenes Laborales y la ley Servir. *Revista de Derecho*, vol. 5, núm. 2, 2020Universidad Nacional del Altiplano, Perú. recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=671870937004>
- Didier Pino Nicolás Osvaldo (2019). Discriminación laboral desde Recursos Humanos: Un debate técnico pendiente. Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile, recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739001/html/>
- D'Alessandro, M. & Tesio, M. E. (2020). Abuso De Poder Y Sesgo De Género en La Profesión De La Ciencia Política Argentina. *POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, 25(2), 585–621.
- Draper, J., Liu, Y., & Young, L. (2021). Research methods, data collection, and data analysis in meetings, expositions, events, and conventions journals. *Journal of Convention & Event Tourism*, 22(5), 429–447. <https://doi.org/10.1080/15470148.2021.1906373>
- Esteban nieta, Nicomedes. (2018). Tipos de investigación Universidad Santo Domingo de Guzmán. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Fernández Collado, Carlos. & Baptista Lucio Pilar. (2020). Metodología de la investigación, sexta edición. Recuperado de <https://www.esup.edu.pe/wp->

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

- Field, M. S. (2021). Groundwater sampling in karst terranes: passive sampling in comparison to event-driven sampling strategy. *Hydrogeology Journal*, 29(1), 53–65. <https://doi.org/10.1007/s10040-020-02240-9>
- Gallardo Echenique, Eliana E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gallego Soto, C. M. (2022). Responsabilidad por culpa patronal. Análisis de los regímenes de responsabilidad civil propuestos para su explicación. *Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 52(137), 443–468. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v52n137.a04>
- Gómez Ranney, Y. (2018). ¿Cómo planear tu presupuesto para 2019? *Productores de Hortalizas*, 11, 18–21.
- Greenberg, J. (2017). Discrimination. In *The SAGE Encyclopedia of Economics and Society* (pp. 539-541). Sage Publications.
- Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, (2014). Metodología de la investigación sexta edición. Recuperado de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Horbath, Jorge E., & Gracia, Amalia. (2019). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495. Recuperado en 11 de agosto de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es).
- Kaufman, B. E., Barry, M., Gomez, R., & Wilkinson, A. (2018). Evaluating the State of the Employment Relationship: A Balanced Scorecard Approach Built on Mackenzie King’s Model of an Industrial Relations System. *Industrial Relations / Relations Industrielles*, 73(4), 664–701. <https://doi.org/10.7202/1056973ar>

- Katz, Magaly., Seid, Gonzalo & Abiuso, Federico. (2019). La técnica de encuesta características y aplicaciones. Recuperado de: <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Lahoz Elizabeth (2022). La discriminación sigue siendo un problema que afecta a muchas trabajadoras y trabajadores en España. ¿Qué es, a qué se debe y cómo podemos abordar la discriminación laboral? Recuperado de <https://dkv.es/corporativo/blog-360/sociedad/inclusion/discriminacion-laboral>
- Liuba Kogan, Rosa María Fuchs y Patricia Lay (2020). NO... PERO SÍ: DISCRIMINACIÓN EN EMPRESAS DE LIMA METROPOLITANA. Universidad del Pacífico recuperado de: <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1096/KoganLiuba2013.pdf.pdf>
- López Roldan, Pedro & Fachelli, Sandra. (2017). Metodología de la investigación social cuantitativa. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)
- Lorena Pla, J., & Jorge Ayo, E. (2022). Social class and income distribution. Analysis of household inequality sources in Argentina, 2003-2020. Civitas - Revista de Ciências Sociais, 22(1), 1–16. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2022.1.42115>
- Mamani Francisco (2018). Discriminación en las empresas: ¿Qué pueden hacer los derechos humanos? Recuperado de: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis1/discriminacion-en-las-empresas-que-pueden-hacer-los-derechos-humanos/>
- Maruri, S. (2018). “Derecho Jurisprudencial Laboral. Reglas Jurisprudenciales Sobre Salario Y Despido Abusivo O Especialmente Injustificado”. Universidad De Montevideo Y La Ley Uruguay, 2017. De Cristina Mangarelli, Leonardo

Slinger, Ignacio De Marco, Santiago Madalena Y Claudio López. *Revista de Derecho* (15105172), 17(33), 251–252.

Maurizio, R., Beccaria, L., & Monsalvo, A. (2022). Labour Formalization and Inequality: The Distributive Impact of Labour Formalization in Latin America since 2000. *Development & Change*, 53(1), 117–165. <https://doi.org/10.1111/dech.12653>

Medrano, L. A., & Trógolo, M. A. (2018). Employee Well-being and Life Satisfaction in Argentina: The Contribution of Psychological Detachment from Work. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(2), 69–81. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a9>

Montalvo Uvidia, Brenda Rubí. (2017). Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa. Recuperado de: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12188/MONTALVO\\_UVIDIA\\_REFORMA\\_UNIFICADORA\\_DE\\_LOS\\_REGIMENES\\_LABORALES\\_DEL\\_SECTOR\\_PUBLICO.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12188/MONTALVO_UVIDIA_REFORMA_UNIFICADORA_DE_LOS_REGIMENES_LABORALES_DEL_SECTOR_PUBLICO.pdf?sequence=1)

Montes, Gonzalo. (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Temas Sociales*, (21), 39-50. Recuperado en 04 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=es).

Montes Vega, I. N., Muñoz Castillo, M. E., Ríos Incio, F. A., & Páez Moreno, Á. E. (2022). Communication and Covid-19: Communication Strategies Implemented by the Peruvian Government during the Second Wave. *Revista Telos*, 24(2), 288–301. <https://doi.org/10.36390/telos242.06>

Morales, Carlos G. (2010). Regímenes laborales especiales en el Perú: el caso de los regímenes laborales de pequeña y microempresa, agrario y la contratación administrativa de servicios en el sector público <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-571-613.pdf>

- Moreno-Colom, S., Recio Càceres, C., Torns Martín, T., & Borràs Català, V. (2017). Long-term care in Spain: Difficulties in professionalizing services. *Journal of Women & Aging*, 29(3), 200–215. <https://doi.org/10.1080/08952841.2015.1125699>
- Navas Espín, G. R., Jarrín López, W. B., Ramos Serpa, G., & López Falcón, A. (2019). La Remisión Tributaria del año 2018 en el Ecuador y su incidencia en el Presupuesto General del Estado. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1–14.
- Neves, V. (2016). Pluralismo jurídico laboral: un camino hacia la justicia social y la igualdad. *Revista del Centro de Investigación*, 5(1), 89-106.
- OIT, (2021). Conferencia internacional del Trabajo, 109°. Informe IV las desigualdades y el mundo del trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_792136.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf)
- Orlandoni Merli, Giampaolo. (2010). Escalas de medición en Estadística Telos, vol. 12, núm. 2, mayo-agosto, 2010, pp. 243-247. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf>
- Oviedo, Heidi Celina y Campo-Arias, Adalberto. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4), 572-580. Recuperado el 06 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es)
- Palomino Fernández, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Revista Derecho Público Económico*, 1(1). <https://doi.org/10.18259/dpe.2021008>
- Peña, Sandra. (2017). Análisis de Datos. Catalogación en la fuente Fundación Universitaria del Área Andina (Bogotá). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>

- Pérez, J. E., Fuentes, H. J., & Contreras, L. E. (2021). Discriminación de género en el mercado laboral colombiano. *Saber, Ciencia y Libertas*, 16(1), 99–115. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2021v16n1.7521>
- Perret, J., Charpentier, A., Pradel, R., Papuga, G., & Besnard, A. (2022). Spatially balanced sampling methods are always more precise than random ones for estimating the size of aggregated populations. *Methods in Ecology & Evolution*, 13(12), 2743–2756. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.14015>
- Quispe Morales, D., Newball Noriega, E., Centeno Huacre, M. Z., & Quispe Gonzales, J. F. (2022). Análisis comparativo del ambiente educacional en internos de medicina de hospitales públicos y clínicas del Perú. *Gaceta Médica Boliviana*, 45(2), 147–152. <https://doi.org/10.47993/gmb.v45i2.60>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. Docente titular principal de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
Recuperado de <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/621>
- Reyes-Cortés, J., & Valencia-Romero, R. (2023). Discriminación Salarial en el Sector Informal de la Ciudad de México durante el COVID-19. *Análisis Económico*, 38(97), 163–180. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2022v38n97/Reyes>
- Reynoso Castillo, C. (2021). Los derechos humanos laborales. *Alegatos - Revista Jurídica de La Universidad Autónoma Metropolitana*, 107, 157–160.
- Risco Álvarez, Aldo (2020). Clasificación de las Investigaciones. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas Carrera de Negocios Internacionales 2020. Recuperado de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rosario-Hernández, E., Jiménez, C. M., Ocasio, A. M., Ramos-Pibernus, A., & Rivera-Segarra, E. (2021). The Impact of Covid-19 Work Demands on Work-Family Conflict and Psychological Well-Being among Essential Non-

Healthcare Workers. Puerto Rican Journal of Psychology / Revista Puertorriqueña de Psicología, 32(2), 220–236.

Sabogal Rodríguez, Andrés F., Fajardo Cosma, D. E., Ortegón Cañón, J. D., & Venegas Camargo, A. (2019). Inestabilidad Laboral: El Impacto Del Desplazamiento Forzado en Colombia. Revista Punto de Vista, 11(16), 1–27. <https://doi.org/10.15765/pdv.v11i16.1418>

Sánchez Flores, Favio. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, Cusco – Perú. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

San Millán, C. M. (2022). Trabajo decente y crecimiento económico: la necesaria reforma institucional de la Organización Mundial del Comercio para su adaptación a la Agenda 2030. Revista Contexto, 57, 17–41. <https://doi.org/10.18601/01236458.n57.03>

Sanga Coarite, B. G. (2023). La Gestión de Recursos Humanos frente a la aplicación de la Ley del Servicio Civil. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3513>

Salazar Raymond, María Belén, Icaza Guevara, María de Fátima, & Alejo Machado, Oscar José. (2018). La importancia de la ética en la investigación. Revista Universidad y Sociedad, 10(1), 305-311. Epub 02 de marzo de 2018. Recuperado en 04 de mayo de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es).

Salvia, A., Poy, S., & Vera, J. (2020). Heterogeneidad de la estructura ocupacional, desigualdad distributiva y obstáculos a la equidad en la Argentina (1974-2014). Papel Político, 25, 75–92. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.papo25.heod>

Sunafil (2022). Sunafil generó 839 órdenes de inspección por discriminación laboral. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/141081-sunafil-genero-839-ordenes-de-inspeccion-por-discriminacion-laboral>

Sunafil (2022). Igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.  
Recuperado de:

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/campa%C3%B1as/15112-igualdad-de-oportunidades-y-no-discriminacion-en-el-ambito-laboral>

Tribunal constitucional, Sentencia 979/2021 (2021). Expediente 00013-2021-PI/TC  
Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto  
Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728. Recuperado en  
<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Expediente-00013-2021-AI-LALEY.pdf>

Travezaño Maximiliano, M. (2022). Coexistencia de regímenes laborales en  
entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88938/Traveza%C3%B1o\\_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88938/Traveza%C3%B1o_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Urquidi, M., Valencia, H., & Durand, G. (2021). Brecha de ingresos laborales por  
género en Bolivia. Un análisis de su evolución en el Periodo 1993 a  
2018. *Revista de Análisis económico*, 36(2), 95–124.

Vallejos Armas, R. I., & Armas Castañeda, S. (2022). Comunicación para el  
desarrollo, desigualdad y pobreza. *Chasqui* (13901079), 151, 239–253.  
<https://doi.org/10.16921/chasqui.v1i151.4603>

Vera, P. C. (2017). La desigualdad de ingresos en el Perú según el censo de 1876.  
*Economía* (02544415), 40(79), 181–216.  
<https://doi.org/10.18800/economia.201701.006>

Viáfara López, CA (2017). Diferenciales de ingreso por el color de la piel y  
desigualdad de oportunidades en Colombia. *Revista de Economía Del  
Rosario*, 20 (1), 97–126.  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.6151>

Yot Teerawattananon, Luz, A. C. G., Culyer, A., & Chalkidou, K. (2020). Charging  
for the use of survey instruments on population health: the case of quality-  
adjusted life years. *Bulletin of the World Health Organization*, 98(1), 59–65.  
<https://doi.org/10.2471/BLT.19.233239>

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022

Autor: Vizcardo Nuñez, Ronnie David

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Variable 1</b>	
¿Cuál es la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022?	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.	Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.	DISCRIMINACION DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL	D1 – Desigualdad económica D2 – Despido laboral D3 – Trato diferenciado
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicas</b>	<b>Variable 2</b>	<b>DIMENSIONES</b>
¿Cuál es la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022?	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.	Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.		D1 – Estabilidad laboral
¿Cuál es la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022?	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.	Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la unificación de regímenes de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.	REGÍMENES LABORALES	D2 – Unificación de regímenes
¿Cuál es la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022?	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.	Existe una relación significativa entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y el bajo presupuesto en la planilla de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.		D3 – Bajo presupuesto en la planilla
<b>METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación:</b> Cuantitativa. <b>Tipo de Investigación:</b> Básica. <b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional. <b>Diseño:</b> No experimental. <b>Corte:</b> Transversal. <b>Método:</b> Hipotético-Deductivo. <b>Población:</b> (Trabajadores de la salud). <b>Instrumento:</b> Encuesta / Ficha				

## ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022

Autor: Vizcardo Nuñez, Ronnie David

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>DISCRIMINACION DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Las políticas y medidas adoptadas en Perú para abordar la discriminación y promover la igualdad en el ámbito laboral. Se menciona el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, que establece metas para eliminar la discriminación y la violencia, así como para garantizar condiciones laborales equitativas y satisfactorias, especialmente para grupos vulnerables como mujeres y personas con discapacidad entre otros. A pesar de objetivos inclusivos, se señala la falta de enfoque en personas discriminadas laboralmente. Mamani (2018).	Se utilizó una escala de percepción de discriminación de oportunidades en el ámbito laboral, para medir esta variable en su estudio sobre el impacto de la discriminación en los trabajadores. Los participantes debían indicar en qué medida han experimentado cada uno de estos ítems en su trabajo, utilizando una escala tipo Likert, la autoría de esta encuesta es propia del autor de la investigación.	D1-Desigualdad económica	Baja producción	1 - 3	<b>Ordinal</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) <b>Niveles</b> Nunca ocurre Ocasionalmente ocurre Frecuentemente ocurre Siempre ocurre
				Brecha salarial	4 - 6	
				Calidad de empleo	7 - 9	
			D2- Despido laboral	Mayor rotación de personal	10 - 12	
				Baja calidad de vida	13 - 15	
				Costo laboral	16 - 18	
			D3- Trato diferenciado	Personal desmotivado	19 - 21	
				Personal sin compromiso	22 - 23	
				Denuncias y quejas	24 - 25	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>REGÍMENES LABORALES</b>	Se refiere a la existencia de distintos sistemas de regulación laboral que coexisten dentro de una misma sociedad o país, cada uno con sus propias normas y regulaciones específicas. Estos regímenes laborales pueden aplicarse a diferentes sectores o trabajadores específicos, y pueden tener condiciones laborales diferentes a las del régimen laboral general (Neves, 2016).	La encuesta para medir los diferentes regímenes laborales existentes en la entidad de salud incluye preguntas sobre las características del empleo, la protección social y la estabilidad laboral. Además, la encuesta incluye preguntas sobre las políticas laborales y los sistemas de protección social que existen en cada institución, utilizando una escala tipo Likert la autoría de esta encuesta es propia del autor de esta investigación.	D1- Estabilidad laboral	Beneficios laborales	1 - 5	<b>Ordinal</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) <b>Niveles</b> Muy insatisfactorio Insatisfactorio Satisfactorio Muy satisfactorio
				Contratos a largo plazo	6 - 9	
			D2-Unificación de regímenes	Simplificación administrativa	10 - 13	
				Mismos derechos laborales	14 - 17	
				Retrasos de remuneraciones	18 - 21	
			D3- Bajo presupuesto en la planilla	Trabajo precario	22 - 25	

### ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE VARIABLES Y FICHAS TÉCNICAS

Título: Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022

Autor: Vizcardo Nuñez, Ronnie David

---

**¿ESTÁ DE ACUERDO EN PARTICIPAR RESPONDIENDO LOS CUESTIONARIOS, DESPUES DE RECIBIR TODA LA INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN?**

( ) SI            ( ) NO

#### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE REGÍMENES LABORALES

##### DIMENSIÓN: ESTABILIDAD LABORAL

1 **¿Recibe los beneficios sociales según su régimen laboral?**

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

2 **¿La falta de beneficios sociales ha influido en tu satisfacción en el trabajo?**

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

3 **¿Te sientes desfavorecido/a en comparación con otros trabajadores debido a la falta de beneficios sociales según tu régimen laboral?**

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

4 **¿Te sientes motivado/a por los beneficios sociales que recibes según tu régimen laboral?**

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

5 **¿La falta de beneficios sociales ha influido en tu toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?**

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

6 **¿Los cambios en los contratos laborales han afectado tu estabilidad laboral?**

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

7 **¿Te sientes inseguro/a en tu puesto de trabajo debido a la falta de contratos a largo plazo?**

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

**8 ¿Sientes que tu trabajo podría desaparecer debido a la falta de contratos a largo plazo?**

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

**9 ¿La falta de contratos laborales a largo plazo ha influido en tu toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?**

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

### **DIMENSIÓN: UNIFICACIÓN DE RÉGIMENES**

**10 ¿Te sientes confundido/a por la existencia de diferentes regímenes laborales?**

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

**11 ¿Los diferentes regímenes laborales han afectado negativamente tu trabajo?**

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

**12 ¿Te sientes desfavorecido/a en comparación con otros trabajadores debido a la existencia de diferentes regímenes laborales?**

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

**13 ¿La falta de unificación de regímenes laborales ha influido en tu toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?**

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

**14 ¿Siente que su trabajo se encuentra en riesgo debido a que no cuenta con los mismos derechos laborales?**

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

**15 ¿Sientes que la falta de unificación de regímenes laborales te ha impedido obtener ciertos derechos?**

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

**16 ¿Te sientes insatisfecho/a con los mismos derechos laborales que recibes en comparación a otros trabajadores?**

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

**17 ¿Los trabajadores tienen dificultades para mantener su puesto de trabajo bajo los mismos derechos laborales?**

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

**DIMENSIÓN: BAJO PRESUPUESTO EN LA PLANILLA**

**18 ¿La falta de presupuesto en planilla ha influido en tu motivación en el trabajo?**

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

**19 ¿Te sientes limitado/a en tu capacidad para realizar tu trabajo debido al retraso de la remuneración?**

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

**20 ¿Te sientes frustrado/a por la falta de recursos disponibles debido al bajo presupuesto en planilla?**

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

**21 ¿El retraso de remuneraciones ha influido en la toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?**

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

**22 ¿Te sientes inseguro/a debido al trabajo precario existente?**

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

**23 ¿El trabajo precario ha influido en tu estabilidad laboral?**

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

**24 ¿Te sientes limitado/a en tu capacidad para planificar tu futuro debido al trabajo precario?**

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

**25 ¿Se garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores bajo las condiciones del trabajo precario?**

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

<b>FICHA TÉCNICA REGIMENES LABORALES</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Regímenes laborales</b>
<b>Autor</b>	Vizcardo Nuñez, Ronnie David
<b>Objetivo del estudio</b>	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
<b>Técnica e instrumento</b>	Encuesta
<b>Población objeto de estudio</b>	Los trabajadores administrativos y asistenciales de todos los regímenes laborales de todos los grupos ocupacionales que laboran en la entidad de salud, Juliaca - Perú.
<b>Ubicación de la población</b>	Entidad de salud, Juliaca
<b>Total, de población</b>	620 trabajadores
<b>Muestra</b>	241 trabajadores
<b>Fecha o período de recolección de información</b>	Año 2022
<b>Período de procesamiento de la información</b>	Año 2023
<b>Dimensiones que mide</b>	Estabilidad laboral, Unificación de regímenes y Bajo presupuesto en la planilla
<b>Rangos o niveles</b>	Muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho
<b>Tipo de escala</b>	Likert
<b>Baremación</b>	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
<b>Método de validez</b>	Juicio de Expertos
<b>Método de confiabilidad</b>	Coeficiente Alfa Cronbach
<b>Observaciones</b>	

**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISCRIMINACIÓN DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL**

**DIMENSIÓN: DESIGUALDAD ECONÓMICA**

**1 ¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la baja producción?**

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

**2 ¿Te has sentido discriminado/a en la institución debido a la desigualdad económica?**

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

**3 ¿Se da una baja producción en la institución cuando existe desigualdad económica?**

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

**4 ¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la brecha salarial?**

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

**5 ¿La brecha salarial ha influido en tu toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?**

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

**6 ¿Se da la brecha salarial a los trabajadores que sufren de desigualdad económica?**

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

**7 ¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la calidad de empleo?**

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

**8 ¿Te has sentido discriminado/a en la institución debido a la desigualdad económica en relación a la calidad de empleo?**

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

9 ¿La calidad de empleo es afectada por la desigualdad económica?

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

**DIMENSIÓN: DESPIDO LABORAL**

10 ¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la mayor rotación de personal?

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

11 ¿La rotación de personal ha influido en tu toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?

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

12 ¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la combinación de despido laboral y mayor rotación de personal?

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

13 ¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la baja calidad de vida del personal?

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

14 ¿El despido laboral y la baja calidad de vida ha influido en tu toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?

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

15 ¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la combinación de despido laboral y baja calidad de vida del personal?

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

16 ¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido al costo laboral?

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

17 ¿Se da la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la combinación del despido y costo laboral?

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

18 **¿Te has sentido discriminado/a en la institución debido a la combinación del costo laboral y la falta de oportunidades?**

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

#### **DIMENSIÓN: TRATO DIFERENCIADO**

19 **¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a un personal desmotivado?**

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

20 **¿El personal desmotivado ha influido en tu toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?**

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

21 **¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la combinación de trato diferenciado y desmotivación personal?**

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

22 **¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido al personal sin compromiso?**

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

23 **¿La combinación de trato diferenciado y personal sin compromiso ha influido en tu toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?**

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

24 **¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a denuncias y quejas?**

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

25 **¿Se da discriminación de oportunidades en el ámbito laboral en la institución debido a la combinación de trato diferenciado con denuncias y quejas?**

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

<b>FICHA TÉCNICA DISCRIMINACIÓN DE OPORTUNIDADES</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Discriminación de oportunidades</b>
<b>Autor</b>	Vizcardo Nuñez, Ronnie David
<b>Objetivo del estudio</b>	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
<b>Técnica e instrumento</b>	Encuesta
<b>Población objeto de estudio</b>	Los trabajadores administrativos y asistenciales de todos los regímenes laborales de todos los grupos ocupacionales que laboran en la entidad de salud, Juliaca - Perú.
<b>Ubicación de la población</b>	Entidad de salud, Juliaca
<b>Total, de población</b>	620 trabajadores
<b>Muestra</b>	241 trabajadores
<b>Fecha o período de recolección de información</b>	Año 2022
<b>Período de procesamiento de la información</b>	Año 2023
<b>Dimensiones que mide</b>	Desigualdad económica, Despido laboral, Trato diferenciado
<b>Rangos o niveles</b>	Nunca ocurre, ocasionalmente ocurre, frecuentemente ocurre y siempre ocurre
<b>Tipo de escala</b>	Likert
<b>Baremación</b>	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
<b>Método de validez</b>	Juicio de Expertos
<b>Método de confiabilidad</b>	Coficiente Alfa Cronbach
<b>Observaciones</b>	

## ANEXO 4. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE EXPERTOS Y VERIFICACIÓN DE GRADO

Título: Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022

Autor: Vizcardo Nuñez, Ronnie David

---

EXPERTO: VIGANDO DELGADO, WENDY

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: VIDANGOS DELGADO, WENDY

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 02, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

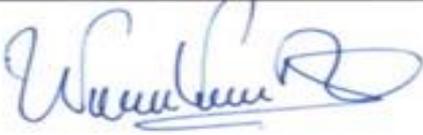


Ronnie David Vizcardo Nuñez  
DNI: 42582692

Recibido  
11/05/2023  
10:30 am

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>Vidangos Delgado, Wendy DNI 45853334</p>	<p>Maestro/Magister Scientiae en: Contabilidad y Administración Mención en: Gestión Pública Fecha de diploma: 28/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 21/04/2015 Fecha egreso: 30/08/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU</p>
<p>VIDANGOS DELGADO, WENDY DNI 45853334</p>	<p>LICENCIADA EN ADMINISTRACION Y MARKETING Fecha de diploma: 09/10/12 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU</p>
<p>VIDANGOS DELGADO, WENDY DNI 45853334</p>	<p>BACHILLER EN ADMINISTRACION Y MARKETING Fecha de diploma: 22/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU</p>

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	VIDANGOS DELGADO, WENDY
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Area de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Areas de experiencia profesional:</b>	SALUD
<b>Institución donde labora:</b>	SEGURO SOCIAL DE SALUD
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>Nro. DNL:</b>	45853334
<b>Firma del experto</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

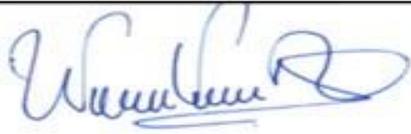
<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Vizcardo Nuñez, Ronnie David
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2022
<b>Ambito de aplicación:</b>	Entidad de salud, Juliaca
<b>Dimensiones:</b>	Estabilidad laboral, Unificación de regímenes y Bajo presupuesto en la planilla
<b>Confiabilidad:</b>	Coficiente Alfa Cronbach
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Ronnie David Vizcardo Nuñez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	VIDANGOS DELGADO, WENDY
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Area de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Areas de experiencia profesional:</b>	SALUD
<b>Institución donde labora:</b>	SEGURO SOCIAL DE SALUD
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>Nro. DNI:</b>	45853334
<b>Firma del experto</b>	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Vizcardo Nuñez, Ronnie David
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2022
<b>Ambito de aplicación:</b>	Entidad de salud, Juliaca
<b>Dimensiones:</b>	Desigualdad económica, Despido laboral, Trato diferenciado
<b>Confiabilidad:</b>	Coficiente Alfa Cronbach
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Ronnie David Vizcardo Nuñez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

EXPERTO: BENITES ZAPANA, JOHN RAYMUNDO

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: BENITES ZAPANA, JOHN REYMUNDO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Recibido  
12/8/23  
14:30 pm.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 02, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Ronnie David Vizcardo Nuñez  
DNI: 42582692

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>BENITES ZAPANA, JOHN RAYMUNDO DNI 29677089</p>	<p><b>MAESTRO DE GESTION EN SALUD</b></p> <p>Fecha de diploma: 05/01/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 27/03/2017 Fecha egreso: 30/07/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i></p>
<p>BENITES ZAPANA, JOHN RAYMUNDO DNI 29677089</p>	<p><b>ESPECIALISTA EN ANESTESIOLOGÍA</b></p> <p>Fecha de diploma: 13/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 03/01/2010 Fecha egreso: 30/12/2013</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i></p>
<p>BENITES ZAPANA, JOHN RAYMUNDO DNI 29677089</p>	<p><b>MÉDICO CIRUJANO</b></p> <p>Fecha de diploma: 12/04/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i></p>
<p>BENITES ZAPANA, JOHN RAYMUNDO DNI 29677089</p>	<p><b>BACHILLER EN MEDICINA</b></p> <p>Fecha de diploma: 12/04/1999 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i></p>





EXPERTO: VILCA ACHATA, EDWIN ABRAHAM

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: VILCA ACHATA EDWIN ABRAHAM

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 02, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Ronnie David Vizcardo Nuñez  
DNI: 42582692

Recibido conforme  
10/05/23

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VILCA ACHATA, EDWIN ABRAHAM DNI 02433855	<b>DOCTOR EN SALUD PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 16/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 14/04/2016 Fecha egreso: 21/07/2020	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
VILCA ACHATA, EDWIN ABRAHAM DNI 02433855	<b>MAESTRO EN SALUD, MENCIÓN: SALUD PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 25/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/09/2014 Fecha egreso: 31/07/2015	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
VILCA ACHATA, EDWIN ABRAHAM DNI 02433855	<b>BACHILLER EN MEDICINA</b>  Fecha de diploma: 24/08/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
VILCA ACHATA, EDWIN ABRAHAM DNI 02433855	<b>BACHILLER EN MEDICINA HUMANA</b>  Fecha de diploma: 24/08/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	VILCA ACHATA EDWIN ABRAHAM
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Area de formación académica:</b>	Clínica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	SALUD
<b>Institución donde labora:</b>	SEGURO SOCIAL DE SALUD
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>Nro. DNI.:</b>	02433855
<b>Firma del experto</b>	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Vizcardo Nuñez, Ronnie David
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2022
<b>Ambito de aplicación:</b>	Entidad de salud, Juliaca
<b>Dimensiones:</b>	Estabilidad laboral, Unificación de regímenes y Bajo presupuesto en la planilla
<b>Confiabilidad:</b>	Coefficiente Alfa Cronbach
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Ronnie David Vizcardo Nuñez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	VILCA ACHATA EDWIN ABRAHAM
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	SALUD
<b>Institución donde labora:</b>	SEGURO SOCIAL DE SALUD
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>Nro. DNI.:</b>	02433855
<b>Firma del experto</b>	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Vizcardo Nuñez, Ronnie David
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y los regímenes laborales de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, 2022.
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2022
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Entidad de salud, Juliaca
<b>Dimensiones:</b>	Desigualdad económica, despido laboral, trato diferenciado
<b>Confiabilidad:</b>	Coefficiente Alfa Cronbach
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Ronnie David Vizcardo Nuñez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

## ANEXO 5. FICHA DE PRUEBA PILOTO

Título: Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022

Autor: Vizcardo Nuñez, Ronnie David

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad Nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiabilidad
1	Confiabilidad Perfecta

**Para la variable Regímenes laborales se cuenta con estos resultados:**

		NÚMERO DE PREGUNTAS																								
N° DE ENCUESTADOS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1		2	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4
2		4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4
3		4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
4		4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5
5		3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3
6		5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
7		5	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3
8		5	5	4	2	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
9		4	5	4	3	4	3	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3
10		5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4
11		3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3

Usando la fórmula:

$$a = \frac{K}{K-1} * 1 - \frac{\sum s^2 i}{s^2 t}$$

Reemplazando los valores:

$$a = \frac{25}{25-1} * 1 - \frac{14.9586}{56.4462}$$

$$a = 0.7656$$

Entonces podemos determinar que la confiabilidad de esta variable es excelente según el rango de confiabilidad.

**Para la variable Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral se cuenta con estos resultados:**

		NÚMERO DE PREGUNTAS																								
Nº DE ENCUESTAS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1		4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5
2		4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
3		4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4
4		4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5
5		4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
6		5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4
7		4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5
8		4	3	3	3	3	3	3	4	4	3		4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
9		5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
10		3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
11		4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3

Usando la fórmula:

$$a = \frac{K}{K-1} * 1 - \frac{\sum s^2 i}{s^2 t}$$

Reemplazando los valores:  $a = \frac{25}{25-1} * 1 - \frac{11.9937}{85.3223}$

$$a = 0.8952$$

Entonces podemos determinar que la confiabilidad de esta variable es excelente según el rango de confiabilidad.

## ANEXO 6. VALORES Y SIGNIFICADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Título: Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022

Autor: Vizcardo Nuñez, Ronnie David

---

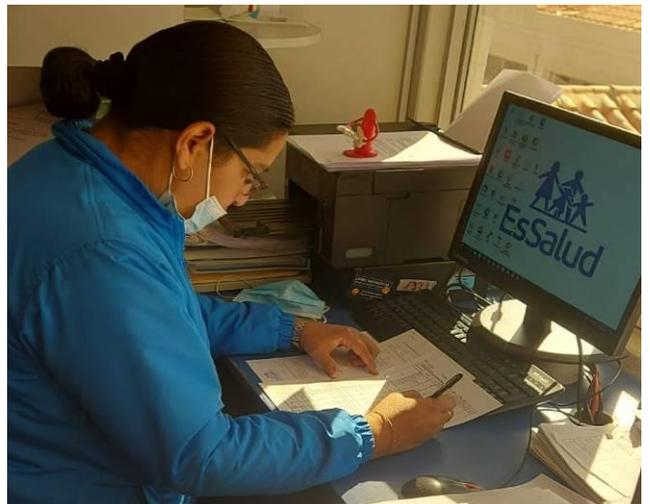
<b>VALORES</b>	<b>SIGNIFICADOS</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## ANEXO 7. EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE PRUEBA PILOTO

Título: Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de Salud, Juliaca, 2022

Autor: Vizcardo Nuñez, Ronnie David

---



## ANEXO 8. CARTA DE PRESENTACIÓN



Lima, 15 de mayo de 2023

Carta P. 0191-2023-UCV-EPG-SP

Dr.  
JOHN RAYMUNDO BENITES ZAPANA  
Gerente Red Asistencial EsSalud Juliaca  
SEGURO SOCIAL DE SALUD

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VIZCARDO NUÑEZ RONNIE DAVID**; identificado(a) con DNI/CE N° 42582692 y código de matrícula N° 7002852625; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

### **Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de salud, Juliaca, 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración. Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

MIT:	ÁREA	AÑO	CORRELATIVO
	1299	2023	440



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de salud, Juliaca, 2022", cuyo autor es VIZCARDO NUÑEZ RONNIE DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE <b>DNI:</b> 09448538 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 14:04:15

Código documento Trilce: TRI - 0623668