



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR
MEDINA OCHAVANO, JULIO GEANPIERE
ORCID:0009-0003-0223-5129

ASESOR
ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
ORCID:0000-0002-4030-7117

CHIMBOTE-PERÚ
2026



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0019-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:18** horas del día **16** de **Abril** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Presidente
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN Miembro
Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025**

Presentada Por :
(1806201059) **MEDINA OCHAVANO JULIO GEANPIERE**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
Presidente

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN
Miembro

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025 Del (de la) estudiante MEDINA OCHAVANO JULIO GEANPIERE , asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 24 de Julio del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

Dicen que la universidad es el lugar donde uno encuentra su vocación, pero para mí fue el escenario donde encontré mucho más que una carrera: encontré al amor de mi vida.

Nuestra historia no comenzó con leyes ni códigos, sino con la coincidencia afortunada de compartir el mismo sueño desde aquel lejano primer ciclo. Lo que empezó como una simple compañía en las aulas, se transformó con el paso de los días en una amistad incondicional, y de esa complicidad nació este amor que hoy es mi mayor orgullo.

A ti, Zoila Karitt Rengifo Arévalo, gracias por caminar a mi lado durante los doce ciclos de nuestra formación.

Juntos vivimos la intensidad de los exámenes, la incertidumbre de ser egresados, la alegría de vernos como bachilleres y, ahora, el triunfo de alcanzar este título profesional. Hemos pasado de ser estudiantes a ser mejores amigos, de amigos a enamorados, y hoy, nos proyectamos como los colegas y compañeros de vida que siempre soñamos ser. Tu amor, tu paciencia y tu comprensión han sido el motor que me impulsó en cada paso de este proceso. Gracias por ser mi fuente de inspiración y por recordarme, en los momentos de mayor cansancio, la importancia de no rendirme jamás. Este logro es para ti y por ti, porque sin tu apoyo constante este camino no habría tenido el mismo sentido.

Estoy convencido de que este es solo el inicio, y que todas las metas y bendiciones que están por venir, las alcanzaremos con la misma fuerza con la que conquistamos este título: siempre juntos. Te amo.

Medina Ochavano, Julio Geanpiere

DEDICATORIA

Hay caminos que se recorren por deber y otros que se caminan por destino. El mío comenzó en las aulas de la facultad, sin saber que en aquel primer ciclo no solo encontraría mi vocación, sino al amor de mi vida. A ti, Zoila Karitt Rengifo Arévalo, te dedico este logro que es tanto mío como tuyo.

Mirar atrás es recorrer los doce ciclos de nuestra carrera y descubrir que, mientras aprendíamos de leyes y códigos, construíamos algo mucho más sólido y eterno. Empezamos como dos compañeros compartiendo, nos convertimos en los mejores amigos que el Derecho pudo unir, y de esa complicidad nació el amor que hoy es mi motor. Juntos atravesamos la exigencia de las aulas, la etapa de egresados y el orgullo de ser bachilleres; hoy, finalmente, cerramos este capítulo alcanzando nuestro título profesional. Gracias, Karitt, por ser mi paz en medio del caos académico y mi refugio en los momentos de mayor duda. Tu amor, apoyo y esa comprensión infinita han sido los cimientos sobre los cuales he levantado cada uno de mis pasos. Este logro no me pertenece solo a mí; es el testimonio de nuestra perseverancia compartida y la prueba de que los sueños se alcanzan mejor cuando se caminan de la mano de la persona correcta.

Estoy convencido de que este es solo el prólogo de nuestra vida como colegas y compañeros de sueños. Sé que todas las cosas grandes que están por venir, todas las metas y bendiciones futuras, las conquistaremos con la misma fuerza con la que hoy celebramos este triunfo. Gracias por ser mi fuente de inspiración constante y por caminar conmigo desde el inicio hasta la meta. Te amo.

Medina Ochavano, Julio Geanpiere

INDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	I
Agradecimiento	IV
Dedicatoria.....	V
Índice de contenido.....	VI
Lista de Tablas.....	IX
Resumen	X
Abstract.....	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Justificación	3
1.4. Objetivos.....	4
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Discriminación laboral	10
2.2.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.2. Base normativa internacional	10
2.2.1.3. Base normativa nacional.....	10
2.2.3. Discriminación étnica racial	11
2.2.4. Formas de discriminación étnico racial en el trabajo	11
2.2.4.1. Acceso al empleo.....	11
2.2.4.2. Trato desigual en el trabajo	12
2.2.4.3. Violencia laboral.....	13
2.2.5. Causas de la discriminación étnico racial en el trabajo	13

2.2.5.1. Prejuicios y Estereotipos	13
2.2.5.2. Racismo Institucional	14
2.2.5.3. Falta de Conciencia	14
2.2.6. Impacto discriminación étnico racial, vida laboral y personal de los trabajadores ...	15
2.2.6.1. Impacto Laboral.....	15
2.2.6.2. Impacto Personal	15
2.2.7. Posibles soluciones para mitigar la discriminación étnico racial	16
2.2.7.1. Políticas de Acción Afirmativa	16
2.2.7.2. Sensibilización y Educación	16
2.2.7.3. Mecanismos de Denuncia	17
2.2.7.4. Promoción de la Participación	17
2.2.5. Marco conceptual	17
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de investigación	19
3.2. Población	20
3.3. Operacionalización de las variables	21
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Método de análisis de datos.....	22
3.6. Aspectos éticos	22
VI. RESULTADOS	24
VI. DISCUSIÓN.....	28
VII. CONCLUSIONES	30
VIII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	36
Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable	37
Anexo 02. Matriz de coherencia lógica	38

Anexo 03. Instrumento de recolección de información.....	39
Anexo 04. Ficha de validación del instrumento	41
Anexo 05. Consentimiento informado.....	49
Anexo 06. Declaración Jurada de originalidad, compromiso ético y no plagio.....	50
Anexo 07. Evidencia de la ejecución de tesis.....	52

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Identificar las manifestaciones de discriminación racial que experimentan los trabajadores y contrastarlas con los supuestos de "distinción, exclusión o preferencia" establecidos en el Convenio 111 de la OIT y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.....	24
Tabla 2. Analizar si las causas de diferenciación en el trato hacia los trabajadores de la Municipalidad carecen de una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con el test de igualdad desarrollado por la judicatura constitucional peruana.....	25
Tabla 3. Evaluar el impacto de estas prácticas discriminatorias en el ejercicio del derecho al trabajo y la progresión en la carrera administrativa o laboral de los afectados en la Municipalidad.....	26
Tabla 4. Proponer lineamientos normativos e institucionales que aseguren el cumplimiento del Control de Convencionalidad y la protección efectiva contra la discriminación racial en el entorno municipal.....	27

RESUMEN

El objetivo en la presente investigación es: Analizar las experiencias de discriminación racial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, para determinar su incidencia en la vulneración de los estándares constitucionales y convencionales de igualdad y no discriminación laboral; es de tipo aplicada, nivel cualitativo, diseño descriptivo; la fuente de recolección de la información está conformada por 10 personas que son trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en Ucayali, para lo cual fueron seleccionadas respetando el criterio de selección, la población fueron todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; la técnica una entrevista y el instrumento una guía de entrevista. Los resultados revelan diferentes formas de discriminación entre ellas de tipo étnica hacia trabajadores indígenas, impactando su autoestima, salud mental y oportunidades laborales. Las conclusiones de este análisis, revela discriminación étnica en la Municipalidad de Coronel Portillo, impactando negativamente a trabajadores indígenas en su autoestima, salud y oportunidades; Por último, se sugieren medidas como educación en diversidad, políticas de tolerancia cero y creación de espacios de apoyo para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso.

Palabras clave: Discriminación, municipalidad, trabajadores, étnica racial.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the experiences of racial discrimination among employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali, to determine its impact on the violation of constitutional and conventional standards of equality and non-discrimination in the workplace. This applied, qualitative, and descriptive study was conducted with 10 employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo in Ucayali, selected according to established criteria. The population consisted of all employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo. Data was collected through interviews using an interview guide. The results reveal various forms of discrimination, including ethnic discrimination against Indigenous workers, which negatively impacts their self-esteem, mental health, and employment opportunities. The conclusions of this analysis reveal ethnic discrimination within the Municipality of Coronel Portillo, negatively impacting Indigenous workers' self-esteem, health, and opportunities. Finally, measures such as diversity education, zero-tolerance policies, and the creation of support spaces are suggested to foster an inclusive and respectful work environment.

Key words: Discrimination, municipality, workers, racial ethnicity.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La discriminación racial en el Perú constituye una transgresión estructural al Estado Social y Democrático de Derecho, afectando directamente la eficacia de los derechos fundamentales. En la administración pública, este fenómeno no solo representa una exclusión social, sino una vulneración sistemática del Principio-Derecho de Igualdad y No Discriminación consagrado en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú, el cual prohíbe cualquier distinción basada en el origen, raza o condición de índole similar.

A nivel nacional, el Ministerio de Cultura (2020) reporta que el 53% de los peruanos percibe que la sociedad es racista, mientras que la Defensoría del Pueblo (2022) advierte que la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral es una de las barreras más críticas para el desarrollo de los pueblos indígenas. En la Región Ucayali, esta problemática adquiere una relevancia jurídica particular. La región cuenta con una de las mayores densidades de población indígena y afroperuana, la cual, según el INEI (2023), presenta niveles de pobreza y desigualdad superiores al promedio nacional, exacerbados por prácticas de exclusión en el acceso y ascenso dentro de las instituciones públicas.

Específicamente, en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se han documentado experiencias de trabajadores que señalan un trato diferenciado, asignación desigual de tareas y limitaciones en la progresión profesional basadas en rasgos étnico-culturales. Estas prácticas colisionan con la Ordenanza Regional de Ucayali, que establece acciones de sanción contra actos de discriminación, y con la normativa regional que promueve el enfoque intercultural y la prevención del racismo.

Desde el enfoque de la línea de investigación en Derecho Constitucional, la discriminación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo debe analizarse bajo el Bloque de Constitucionalidad. Este concepto integra no solo el texto constitucional, sino también los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, como el Convenio 111 de la OIT (sobre discriminación en el empleo y ocupación) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El Tribunal Constitucional, en su doctrina jurisprudencial vinculante, ha enfatizado que el Principio de No Discriminación obliga a los jueces y autoridades administrativas a garantizar una tutela diferenciada y un trato con respeto a la diferencia cultural, especialmente cuando se

trata de miembros de comunidades indígenas. En el ámbito del Derecho Corporativo Público (Administrativo), la Municipalidad, como entidad del Estado, tiene el deber de aplicar el Control de Convencionalidad, asegurando que sus actos administrativos no vulneren los estándares internacionales de protección contra el racismo establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La problemática en la Municipalidad de Coronel Portillo reside en la ineficacia de los mecanismos internos para garantizar el cumplimiento del Artículo 26, inciso 1, de la Constitución, que tutela la igualdad de oportunidades sin discriminación en la relación laboral. La persistencia de prejuicios raciales en la gestión del talento humano municipal no solo lesiona la dignidad de los trabajadores, sino que genera una responsabilidad patrimonial y administrativa para la corporación municipal al actuar en contravención del bloque de convencionalidad.

En conclusión, el problema identificado es la brecha existente entre el reconocimiento formal de la igualdad en el bloque de constitucionalidad y la realidad operativa de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, donde la falta de políticas corporativas con enfoque intercultural y de mecanismos efectivos de control constitucional permite la perpetuación de la discriminación racial en el año 2025.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la discriminación racial manifestada en las experiencias de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley y el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito laboral?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida las formas de trato diferenciado experimentadas por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo se configuran como actos de discriminación racial?

¿La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, cuenta con justificaciones objetivas y razonables que sustenten las diferenciaciones de trato observadas en las experiencias laborales

de sus trabajadores, conforme al test de razonabilidad desarrollado por el Tribunal Constitucional?

¿En qué medida la discriminación racial identificada afecta el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo y la progresión profesional de los trabajadores, vulnerando la Constitución Política del Perú?

¿Qué deficiencias presentan los mecanismos institucionales y normativos internos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo para prevenir y sancionar la discriminación racial, considerando la obligación estatal de aplicar el control de convencionalidad?

1.3. Justificación

La presente investigación se justifica teóricamente por su contribución al desarrollo dogmático del Derecho Constitucional aplicado al ámbito laboral público. El estudio aborda la discriminación étnico-racial en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo no solo como un fenómeno sociológico, sino como una vulneración directa del Bloque de Constitucionalidad.

Se fundamenta en la necesidad de analizar la aplicación del Principio de Igualdad y No Discriminación (Art. 2, inc. 2, Const.) a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la cual exige que toda distinción de trato debe superar un test de razonabilidad y proporcionalidad Ver sentencia de Pleno del 19/10/2020, número: 00367-2016-Hc . Además, se justifica por la obligación de las autoridades administrativas de cumplir con el deber de motivación en sus actos, garantía instrumental del debido proceso que asegura que las decisiones no sean arbitrarias, sino que se basen en datos objetivos y normas aplicables. El estudio se alinea con la línea de investigación al examinar cómo la inobservancia de estos principios constitucionales impacta en la esfera del Derecho Corporativo (gestión municipal).

La utilidad práctica de esta investigación radica en su potencial para generar insumos jurídicos concretos para la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y otras entidades públicas de la región Ucayali. Prevención de Responsabilidad Estatal: Al identificar las formas en que la discriminación vulnera derechos fundamentales, se provee a la Municipalidad de una base para corregir prácticas internas que podrían derivar en sanciones por infracción al Artículo 323 del Código Penal (Discriminación).

Los resultados servirán para sensibilizar sobre la obligación de las autoridades municipales de aplicar el Control de Convencionalidad ex officio, asegurando que las decisiones

administrativas respeten los estándares de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú, como el Convenio 111 de la OIT.

Desarrollo de Políticas Inclusivas: El análisis de las experiencias subjetivas (fenomenológicas) se traducirá en recomendaciones prácticas para la creación de políticas de Derecho Corporativo interno que promuevan la igualdad de oportunidades laborales, alineadas con los mandatos del Ministerio de Cultura.

La justificación metodológica reside en la elección de un diseño que combina la profundidad cualitativa con el rigor jurídico. Se utiliza el enfoque fenomenológico para acceder a la experiencia vivida de la discriminación, lo cual es crucial para entender el impacto real en la dignidad del trabajador. Sin embargo, esta recolección de datos se somete a un análisis dogmático-jurídico riguroso, contrastando las percepciones de los trabajadores con el marco normativo y jurisprudencial vigente (Derecho Constitucional y Penal).

Esta metodología permite superar las limitaciones de los estudios puramente sociológicos al vincular directamente la vivencia subjetiva con la vulneración de un derecho fundamental y la posible deficiencia en la motivación de actos administrativos, ofreciendo así una justificación robusta para la intervención legal. El proyecto se enmarca en la línea de investigación de Derecho Constitucional, Corporativo y Ambiental de la ULADECH. La discriminación laboral en una entidad pública como la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo afecta la gobernanza corporativa y la justicia social, elementos intrínsecamente ligados a la sostenibilidad y el bienestar ambiental y social de la comunidad que la Municipalidad debe proteger. La promoción de un ambiente laboral libre de racismo es un componente esencial de la responsabilidad social y ambiental que debe asumir toda corporación pública en el Perú.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar las experiencias de discriminación racial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, para determinar su incidencia en la vulneración de los estándares constitucionales y convencionales de igualdad y no discriminación laboral.

1.4.2. Objetivo específico

1. Identificar las manifestaciones de discriminación racial que experimentan los trabajadores y contrastarlas con los supuestos de "distinción, exclusión o preferencia"

establecidos en el Convenio 111 de la OIT y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

2. Analizar si las causas de diferenciación en el trato hacia los trabajadores de la Municipalidad carecen de una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con el test de igualdad desarrollado por la judicatura constitucional peruana.
3. Evaluar el impacto de estas prácticas discriminatorias en el ejercicio del derecho al trabajo y la progresión en la carrera administrativa o laboral de los afectados en la Municipalidad.
4. Proponer lineamientos normativos e institucionales que aseguren el cumplimiento del Control de Convencionalidad y la protección efectiva contra la discriminación racial en el entorno municipal.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Mogro (2022) presentó la tesis de posgrado en Derechos Humanos, **titulada**: “El grado del color de la piel como detonante de discriminación en la población mestiza. Un estudio exploratorio en el trato cotidiano en la ciudad de Quito”. Ecuador. Por la Universidad Andina Simón Bolívar. Tuvo por **objetivo** determinar si la discriminación a las personas de acuerdo a su grado de mestizaje, se encuentre tan profundamente asumido, que ni se percibe. La **metodología** fue de enfoque cualitativo, para recopilar la información se aplicó una encuesta a personas en dos situaciones (casos) una en la Función Judicial de Quito y el otro en un supermercado de la misma ciudad. Los resultados revelaron una existencia de discriminación, pero la población no tiene conciencia de que eso ocurre, asimismo, se encontró que la muestra encuestada ha notado mayor discriminación por pertenecer a quintiles de ingresos bajos que por su color de piel. Finalmente, se **concluye** que la sociedad ecuatoriana en general, y la quiteña en particular, mantienen un trasfondo racista como parte de su bagaje cultural debido a su historia de colonización, en la que el mestizaje se concretó como un hecho violento, impuesto a la vez que negado por el extranjero, que concebía hijos a los que no reconocía como tales, ya que no al estar mezclados no eran blancos de sangre pura como él. Y por último se presentó una propuesta para tratar este problema social, ya que la invisibilización de una problemática solo contribuye a su eternización.

Carrera (2022) presentó la tesis de posgrado en maestría **titulada**: “Factores de discriminación en los procesos de selección”. Por la Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. El **objetivo** fue identificar cuáles son los factores de discriminación que están presentes en los procesos de selección dentro de las empresas privadas y como estos afectan a la inserción laboral de ciertos grupos sociales. La **metodología** fue de enfoque cualitativa y cuantitativa, el análisis de fuentes bibliográficas arroja un conjunto de categorías analíticas que fueron desarrolladas en el marco teórico y que ayudan al análisis textual de los anuncios y de las entrevistas. Los resultados revelaron que la mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral (discriminación estadística). Por último, se **concluyó** que las mujeres siguen luchando contra las pocas posibilidades de insertarse en cargos estratégicos y mandos altos dentro de la jerarquía organizacional y donde

todavía son estigmatizadas por la maternidad. Por otro lado, en el factor étnico, los indígenas y negros tienen posibilidades casi nulas de ser considerados en procesos de selección para cargos donde se incurran en actividades de cara al público. Se los encasilla en cargos básicos que requieran de fuerza física u oficios como artesanos.

Nacionales

Amayo y Castro (2022) presentaron la tesis de pregrado, **titulada:** “Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021”, Por la Universidad Nacional de Ucayali. El **objetivo** fue Identificar la manera en que la vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021. La **metodología** fue de tipo básica de diseño descriptivo, no experimental. Los resultados revelaron que el 17% de servidores públicos sufren alguna vez violencia física en su centro de trabajo, el 7% siempre y el 76% nunca; El 15% de servidores públicos sufren alguna vez violencia psicológica, el 22% siempre y el 63% nunca; El 32% de servidores públicos sufren alguna vez acoso sexual en su centro de trabajo, el 9%. Por último se **concluye** que la vulneración de derechos laborales como la discriminación, el maltrato y desnaturalización de contratos, afectan potencialmente la salud física y mental de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay, lo que perjudica el clima laboral de los servidores municipales, del mismo modo se confirma que esta municipalidad es víctima de discriminación y hostigamiento laboral, afectando la motivación y desarrollo laboral, perturbando la salud mental de los trabajadores afectando negativamente el clima laboral.

Aredo (2020) presentó la tesis de posgrado, **titulada:** “Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos”, por la Universidad César Vallejo. El **objetivo** fue: analizar de qué manera afecta la discriminación laboral a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos. La **metodología** empleada fue de enfoque cualitativo; investigación de tipo básica explicativo e interpretativo, el diseño se basa al estudio de casos en relación al fenomenológico, se emplea la técnica de la entrevista, guía de entrevista y registro documental, para lo cual se cogió una muestra de (5) participantes de área. Para el análisis se empleó el método de información Atlas ti8. Los resultados los resultados más importantes se observa que aún existe discriminación laboral femenina, consecuente de la resistencia al cambio originado por el molde masculino en los negocios, estos dos factores han dado lugar a que el alto mando directivo se encuentre en la actualidad en dominio masculino y que la mujer este

supeditada a la obediencia al ocupar puestos de mando medio. Por último, se **concluye** que existe un dominio masculino porque los puestos de altos mandos directivos están ocupados por hombres, mientras que a la mujer se le ha otorgado un límite de funciones a fin de mantenerlas al margen de la obediencia, del mismo modo los resultados precisan que aún existen hogares donde los padres educan a los hijos según los patrones recibidos durante su niñez, esto tiene que ver con el machismo.

Cárdenas (2020) presentó la tesis de pregrado **titulada**: “Análisis del delito de discriminación el marco jurídico peruano”, por la Universidad Peruana de las Américas; tuvo por **objetivo**: Analizar y determinar si el tratamiento penal del delito de discriminación es eficazmente aplicado en el marco jurídico peruano. La **metodología** fue de enfoque mixto y de tipo descriptivo, se analizó la variable relacionada a la eficacia del tratamiento penal que se le da a esta figura penal en el marco jurídico de nuestro país, utilizando como instrumentos la recolección de datos, análisis documental y encuestas para conocer la percepción de profesionales vinculados con el tratamiento penal. Los resultados evidencian la problemática respecto de la legislación nacional que regula la protección de los derechos de igualdad y no discriminación, permite llegar a conclusiones sobre el grado de eficacia de este tipo penal en el marco jurídico peruano. Se **concluye**, que el delito de discriminación descrito en el artículo 323° del código penal, no es aplicable eficazmente en el marco jurídico peruano por causas asociadas con la capacidad y controversia en la interpretación de la norma, lo que revelan la existencia de diferencias de fondo en su comprensión, lo que da lugar a la percepción de desconfianza de la población con relación a la norma como una posibilidad efectiva de aplicabilidad y ejecutoriedad para la sanción de actos y conductas discriminatorias de diferentes tipologías que cotidianamente se dan en nuestra sociedad, lo que arrastran algunas consecuencias prácticas respecto a la protección de derechos de igualdad y no discriminación.

Jaimes y Tongo (2022) presentaron la tesis de pregrado para abogado, **titulada**: “Vulneración del derecho de la persona con discapacidad auditiva en el Registro Nacional de Identidad y Estado Civil Huaraz, 2021”. Por la Universidad César Vallejo. Tuvo como **objetivo** analizar el motivo por el cual las instituciones públicas no aplican la ley N° 29535, en este caso el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huaraz. La **metodología** fue de enfoque cualitativo, como delineación el estudio de caso y diseño fenomenológico, se realizó la entrevista a 05 participantes quienes son personas con discapacidad auditiva y usuarios del registro nacional de identificación y estado civil Huaraz. Los resultados demostraron que la discriminación a la persona con discapacidad auditiva, inaplicación de la ley N.º 29535,

capacitación a los trabajadores del registro nacional de identificación y estado civil Huaraz, son preponderantes para la vulneración del derecho de la persona con discapacidad auditiva, se establece la existencia de una subcategoría emergente como la del profesional especializado. Por último se **concluyó** que los participantes indicaron en su guía de entrevista que el administrador del registro nacional de identificación y estado civil Huaraz, debe de capacitar o contratar a un profesional especializado en lenguaje de señas para mejorar la atención preferencial a la persona que posee discapacidad, evitando la vulneración de sus derecho que tiene una persona con discapacidad, generando así la aceptación de los usuarios a su buen trato y eficaz atención ante los usuarios y personas con discapacidad de la ciudad de Huaraz.

Yaya (2023) presentó la tesis de posgrado, en derecho penal y procesal penal, **titulada:** “Análisis Dogmático del Delito de Discriminación Frente al Derecho a la Igualdad en el Distrito Judicial de Arequipa, 2021”. Por la Universidad César Vallejo. Tuvo por **objetivo** analizar la manera en que se presenta el delito de discriminación frente al derecho a la igualdad en el Distrito Judicial de Arequipa, 2021. La **metodología** fue de enfoque cualitativa, el tipo de investigación básica, el nivel de investigación básica fue el descriptivo, el diseño de investigación fue el fenomenológico. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la Entrevista y el instrumento que se empleó para la recolección de datos será la Guía de Entrevista. Los resultados demostraron que los casos más recurrentes del delito de discriminación se presentan en las ocurrencias de discriminación de género, discriminación étnica y discriminación racial conforme a los antecedentes encontrados en la investigación, así como por lo manifestado por los participantes. Por último, se **concluyó** que, en cuanto a los casos recurrentes del delito de discriminación frente al Derecho a la Igualdad, se señala a la discriminación racial, discriminación de género y la discriminación étnica como las formas más reiteradas en las que se presenta el delito de discriminación. Estas formas de discriminación van a acarrear en la víctima depresión, odio, aumento de violencia, resentimiento social, limitación de oportunidades, reducción de la calidad de vida, aislamiento social, daños psicológicos, daño a la dignidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Discriminación laboral

2.2.1.1. Concepto

Chanamé (2020) explica que “el derecho constitucional se pone en correspondencia con el derecho laboral en la función tuitiva que debe tener el Estado en la protección de los trabajadores. No puede haber ningún tipo de discriminación” (p. 72).

2.2.1.2. Base normativa internacional

El convenio 111° de la OIT – Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación, en el artículo 1°, descrito por la Organización Internacional del Trabajo (4 junio 1958) establece:

1. A efectos de este convenio, el término discriminación comprende:
 - a) cualquier distinción exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

2.2.1.3. Base normativa nacional

La constitución política del Perú (07 de mayo del 2004) en el artículo 2° inciso 2, establece “toda persona tiene derecho: 2) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Además, en el artículo 26 de la Constitución política del Perú, establece sobre la relación laboral, que se deben respetar los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, de carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, y de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

2.2.3. Discriminación étnica racial

Alerta contra el racismo (2020) define:

Discriminación étnico-racial es todo trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en el origen étnico-cultural (hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma y creencias de un grupo social determinado) y/o en las características físicas de las personas (como el color de piel, facciones, estatura, color de cabello, etc.) que tenga como objetivo o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas en la esfera política, económica, social y cultural”¹. Por ejemplo, si dos personas quieren acceder a un lugar público y solo pudo ingresar una porque cuenta con rasgos aceptados como más bellos por la sociedad, este acto es racista.

Cabe señalar que un término asociado a la discriminación étnico – racial, y que suscita más de una equivocación, sería el racismo. El racismo es “una ideología basada en que los seres humanos podemos ser categorizados en razas, esta categorización se fundamenta únicamente en características físicas y/o biológicas de los seres, y postula que dentro de esta categorización existen algunas razas que son superiores a otras” ¹. Entonces, la discriminación étnico racial hace referencia al acto mismo. También es posible señalar que la discriminación étnico- racial se encuentre basada en una ideología racista.

2.2.4. Formas de discriminación étnico racial en el trabajo

La discriminación étnico racial en el trabajo se manifiesta de diversas formas, afectando el acceso al empleo, el trato en el entorno laboral y la seguridad de los trabajadores. Estas formas de discriminación pueden ser sutiles o explícitas, pero todas tienen un impacto negativo en la vida de los trabajadores.

2.2.4.1. Acceso al empleo

- **Rechazo de solicitudes.** Los empleadores pueden rechazar solicitudes de empleo por motivos de raza o etnicidad, sin considerar la experiencia o las habilidades del candidato. Esto puede ocurrir de manera explícita, como cuando un empleador declara que no contrata a personas de ciertos grupos étnicos, o de manera más sutil, al dar preferencia a candidatos de grupos étnicos dominantes. (Yeremian, 2023)
- **Filtración en la selección.** La discriminación puede presentarse en los procesos de selección, como entrevistas o pruebas, donde se privilegian a candidatos de ciertos

grupos étnicos o raciales. Esto puede incluir preguntas sesgadas en las entrevistas, la aplicación de pruebas que favorecen a ciertos grupos, o la interpretación de la información de manera discriminatoria. (Instituto europeo de inteligencias eficientes, 2023)

- **Ofertas desiguales.** Se puede ofrecer a los trabajadores de ciertos grupos étnicos o raciales puestos de trabajo con menor remuneración, menor jerarquía o menos oportunidades de desarrollo profesional. Esto puede incluir la oferta de puestos de trabajo que se consideran "menos valiosos" o la exclusión de oportunidades de capacitación o ascenso.
- **Redes de contactos.** La discriminación también puede manifestarse en la forma en que se construyen las redes de contactos. Los trabajadores de ciertos grupos étnicos o raciales pueden tener menos oportunidades de acceder a redes que les permitan acceder a mejores oportunidades laborales.

2.2.4.2. Trato desigual en el trabajo

- **Asignación de tareas.** Los trabajadores de ciertos grupos étnicos o raciales pueden ser asignados a tareas menos desafiantes o de menor valor, limitando su crecimiento profesional. Esto puede incluir la asignación de tareas repetitivas, sin posibilidad de aprendizaje o desarrollo de nuevas habilidades.
- **Exclusión de oportunidades.** Se puede negar a los trabajadores de ciertos grupos étnicos o raciales oportunidades de ascenso o promoción, a pesar de su desempeño y experiencia. Esto puede incluir la exclusión de programas de capacitación, la negación de oportunidades de liderazgo o la falta de reconocimiento por el trabajo realizado.
- **Acceso a beneficios.** Se puede discriminar en el acceso a beneficios laborales como vacaciones, seguros de salud o programas de capacitación. Esto puede incluir la negación de acceso a programas de bienestar, la reducción de los beneficios o la aplicación de reglas discriminatorias.
- **Falta de reconocimiento.** Se puede negar el reconocimiento por el trabajo realizado, lo que afecta la autoestima y la motivación del trabajador. Esto puede incluir la falta de reconocimiento público, la negación de premios o la exclusión de oportunidades de liderazgo.

- **Microagresiones.** Las microagresiones son comentarios o comportamientos sutiles que pueden ser discriminatorios. Estas microagresiones pueden ser verbales, no verbales o basadas en el comportamiento. (Instituto europeo de inteligencias eficientes, 2023)

2.2.4.3. Violencia laboral

- **Acoso verbal, físico o psicológico.** Los trabajadores de ciertos grupos étnicos o raciales pueden ser víctimas de acoso verbal, físico o psicológico por parte de compañeros o superiores. Este acoso puede incluir insultos, amenazas, humillaciones o violencia física. (Instituto europeo de inteligencias eficientes, 2023)
- **Discriminación en medidas disciplinarias.** Se puede aplicar medidas disciplinarias de manera desproporcionada a los trabajadores de ciertos grupos étnicos o raciales. Esto puede incluir la aplicación de sanciones más severas o la negación de oportunidades de defensa.
- **Despido injustificado.** Se puede despedir a los trabajadores de ciertos grupos étnicos o raciales sin causa justa, utilizando pretextos para justificar la discriminación. Esto puede incluir la invención de motivos falsos para el despido o la aplicación de reglas discriminatorias. (Yeremian, 2023)

2.2.5. Causas de la discriminación étnico racial en el trabajo

La discriminación étnico racial en el trabajo no surge de la nada. Se basa en una serie de causas interconectadas que perpetúan la desigualdad y la exclusión. Estas causas se pueden agrupar en tres categorías principales:

2.2.5.1. Prejuicios y Estereotipos

- **Creencias negativas generalizadas:** La discriminación étnico racial se alimenta de creencias negativas y generalizadas sobre la capacidad, inteligencia o ética de las personas de ciertos grupos étnicos o raciales. Estas creencias, a menudo basadas en estereotipos, pueden llevar a la percepción de que los trabajadores indígenas son menos competentes o productivos.
- **Asociaciones negativas:** Se asocian negativamente la cultura o el origen étnico de los trabajadores con características indeseables, como la falta de educación, la deshonestidad o la falta de capacidad para trabajar en equipo. Estas asociaciones pueden llevar a la discriminación en el acceso al empleo, la promoción o la asignación de tareas.

2.2.5.2. Racismo Institucional

- **Políticas y prácticas discriminatorias:** Las políticas y prácticas laborales pueden ser discriminatorias, favoreciendo a ciertos grupos étnicos o raciales. Esto puede incluir la aplicación de criterios de selección que favorecen a personas de ciertos grupos, la exclusión de trabajadores indígenas de programas de capacitación o la discriminación en la aplicación de medidas disciplinarias.
- **Falta de representación:** La falta de representación de trabajadores indígenas en puestos de liderazgo puede contribuir a la discriminación. Cuando las personas de ciertos grupos étnicos o raciales no tienen representación en los niveles de decisión, es más probable que sus necesidades y perspectivas sean ignoradas.
- **Falta de mecanismos:** La falta de mecanismos para denunciar la discriminación puede perpetuar la desigualdad. Cuando los trabajadores no tienen acceso a mecanismos efectivos para denunciar la discriminación, es más probable que la discriminación continúe sin ser desafiada.

2.2.5.3. Falta de Conciencia

- **Desconocimiento:** El desconocimiento de la discriminación étnico-racial y sus impactos puede contribuir a que la discriminación continúe sin ser reconocida. Es importante concienciar a las personas sobre las formas en que la discriminación se manifiesta y sobre sus consecuencias.
- **Falta de sensibilidad:** La falta de sensibilidad hacia las experiencias de los trabajadores indígenas puede contribuir a la discriminación. Es importante desarrollar la capacidad de comprender las perspectivas de los trabajadores indígenas y de reconocer las formas en que la discriminación puede afectar sus vidas.
- **Falta de compromiso:** La falta de compromiso con la diversidad e inclusión puede perpetuar la discriminación. Es importante que las empresas se comprometan a crear entornos de trabajo inclusivos donde todos los trabajadores se sientan valorados y respetados.

Comprender las causas de la discriminación étnico racial en el trabajo es fundamental para desarrollar estrategias efectivas para combatirla. Es necesario abordar los prejuicios y estereotipos, transformar las instituciones y prácticas discriminatorias, y promover la conciencia y el compromiso con la diversidad e inclusión.

2.2.6. Impacto discriminación étnico racial, vida laboral y personal de los trabajadores

La discriminación étnico racial no solo afecta las oportunidades laborales, sino que también tiene un profundo impacto en la vida personal de los trabajadores, generando consecuencias negativas en su bienestar y desarrollo.

2.2.6.1. Impacto Laboral

- **Menor acceso a puestos de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional:** La discriminación limita el acceso a puestos de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional, lo que se traduce en una menor movilidad social y un estancamiento en la carrera profesional.
- **Menor remuneración y beneficios laborales:** Los trabajadores de ciertos grupos étnicos o raciales pueden recibir menor remuneración y beneficios laborales, lo que genera una brecha salarial y una desigualdad en el acceso a recursos.
- **Mayor riesgo de desempleo y precariedad laboral:** La discriminación aumenta el riesgo de desempleo y precariedad laboral, lo que genera inestabilidad económica y limita las posibilidades de futuro.
- **Menor satisfacción laboral y compromiso con la empresa:** La discriminación genera sentimientos de frustración, injusticia y falta de reconocimiento, lo que disminuye la satisfacción laboral y el compromiso con la empresa.
- **Mayor estrés laboral y ansiedad:** La discriminación genera estrés laboral y ansiedad, lo que afecta la salud mental y física de los trabajadores.

2.2.6.2. Impacto Personal

- **Disminución de la autoestima y la confianza en sí mismo:** La discriminación afecta la autoestima y la confianza en sí mismo, generando sentimientos de inferioridad y desvalorización.
- **Sentimientos de frustración, desvalorización y aislamiento:** La discriminación genera sentimientos de frustración, desvalorización y aislamiento, lo que afecta las relaciones interpersonales y el bienestar emocional.
- **Afectación de las relaciones interpersonales:** La discriminación puede afectar las relaciones interpersonales, generando conflictos y tensiones en el ámbito familiar, social y laboral.

- Deterioro de la salud mental y física: La discriminación tiene un impacto negativo en la salud mental y física, generando estrés, ansiedad, depresión y problemas de salud física.

Es fundamental comprender que la discriminación étnico racial no solo afecta las oportunidades laborales, sino que también tiene un impacto profundo en la vida personal de los trabajadores, generando consecuencias negativas en su bienestar y desarrollo. Es necesario tomar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades para todos.

2.2.7. Posibles soluciones para mitigar la discriminación étnico racial

Combatir la discriminación étnico racial en el trabajo requiere un enfoque multifacético que aborde las causas profundas del problema y promueva la igualdad de oportunidades. Las siguientes estrategias pueden contribuir a mitigar la discriminación y crear un entorno laboral más justo e inclusivo:

2.2.7.1. Políticas de Acción Afirmativa

- Programas de capacitación y desarrollo profesional: Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional específicos para trabajadores indígenas que les permitan adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para avanzar en sus carreras.
- Cuotas para la contratación: Establecer cuotas para la contratación de trabajadores indígenas en puestos de liderazgo, con el objetivo de aumentar la representación de estos grupos en posiciones de poder y decisión.
- Mecanismos de promoción de la diversidad e inclusión: Implementar mecanismos para promover la diversidad e inclusión en las empresas, como políticas de contratación y promoción equitativas, programas de mentoría para trabajadores indígenas y la creación de grupos de recursos para empleados de diversos orígenes.

2.2.7.2. Sensibilización y Educación

- Campañas de concienciación: Desarrollar campañas de concienciación sobre la discriminación étnico-racial y sus impactos, con el objetivo de educar a la población sobre la importancia de la igualdad y la diversidad.
- Programas de formación: Implementar programas de formación en diversidad e inclusión para todos los trabajadores, con el objetivo de desarrollar la sensibilidad cultural y el respeto por la diversidad.

- Promoción de la cultura indígena: Promover la cultura indígena y el respeto por la diversidad, con el objetivo de crear un ambiente de trabajo inclusivo que valore las diferentes culturas y perspectivas.

2.2.7.3. Mecanismos de Denuncia

- Creación de mecanismos: Establecer mecanismos claros y accesibles para denunciar la discriminación étnico-racial en el trabajo, con el objetivo de garantizar que los trabajadores se sientan seguros para denunciar la discriminación y recibir apoyo.
- Fortalecimiento de los sistemas de justicia laboral: Fortalecer los sistemas de justicia laboral para proteger los derechos de los trabajadores indígenas, con el objetivo de garantizar que se investiguen y sancionen los casos de discriminación.

2.2.7.4. Promoción de la Participación

- Fomento de la participación: Fomentar la participación de trabajadores indígenas en la toma de decisiones, con el objetivo de garantizar que sus perspectivas y necesidades sean consideradas en las políticas y prácticas laborales.
- Espacios de diálogo: Crear espacios de diálogo y colaboración entre trabajadores indígenas y no indígenas, con el objetivo de promover la comprensión mutua, el respeto y la colaboración.

La lucha contra la discriminación étnico racial requiere un esfuerzo conjunto de gobiernos, empresas, organizaciones sociales y la sociedad en general. Es necesario promover la igualdad de oportunidades, la inclusión y el respeto por la diversidad para crear un mundo más justo y equitativo.

2.2.5. Marco conceptual

Derechos fundamentales laborales. Conjunto de prerrogativas inherentes a la persona humana en el ámbito de las relaciones de trabajo, que el Estado debe garantizar, incluyendo el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo. (Constitución política del Perú, 1993)

Discriminación racial. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad. (Alerta Contra el Racismo, 2020)

Igualdad formal. Dimensión del derecho a la igualdad que impone una exigencia a los órganos del Estado (legislativo, administrativo y jurisdiccional) para que la ley se aplique de forma

uniforme frente a supuestos semejantes, prohibiendo diferencias injustificadas. (Tribunal Constitucional, Sentencia de Pleno del 07/03/2023, 50/2023)

Igualdad material. Dimensión del derecho a la igualdad que exige a los poderes públicos procurar que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas reparadoras o transformadoras para lograr la igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos fundamentales. (Tribunal Constitucional, Sentencia de Pleno del 30/09/2020, 03798-2019-PA/TC).

Racismo institucional. Políticas, prácticas y estructuras dentro de una organización que, aunque no sean explícitamente racistas, tienen el efecto de perpetuar la desigualdad y la exclusión de grupos étnico-raciales específicos, a menudo manifestándose en la falta de representación o mecanismos de denuncia ineficaces. (World Policy Center, 2023)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de investigación

La investigación de tipo aplicada se orienta a la resolución de problemas prácticos en un contexto específico, utilizando para ello el conocimiento generado por la investigación básica o teórica. Según Ñaupas et al. (2023), este tipo de estudios buscan "transformar la realidad mediante la aplicación de leyes, principios y teorías científicas a la solución de problemas concretos" (p. 151). En el ámbito jurídico, este enfoque permitirá que los hallazgos trasciendan la dogmática pura para proponer soluciones normativas a un fenómeno social identificado.

Este proyecto será de tipo aplicado porque se enfocará en resolver una problemática real y vigente: la brecha entre el bloque de constitucionalidad y la praxis administrativa en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. No se buscará únicamente describir la discriminación racial, sino que se aplicarán los estándares del Convenio 111 de la OIT y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional para proponer lineamientos institucionales y mecanismos de control de convencionalidad que mitiguen la vulneración de derechos fundamentales en el entorno laboral municipal.

La investigación cualitativa se centra en el estudio de las realidades subjetivas y la comprensión de los fenómenos desde la perspectiva de los propios participantes. Al respecto, Hernández et al. (2020) señalan que este enfoque "se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados, donde se busca obtener perspectivas y puntos de vista de los participantes para profundizar en sus experiencias y significados" (p. 8). A diferencia de los métodos cuantitativos, el nivel cualitativo prioriza la riqueza interpretativa sobre la medición estadística.

Se aplicará el nivel cualitativo debido a que la discriminación étnico-racial en la administración pública peruana presenta matices que requieren una exploración profunda de las vivencias de los trabajadores. El uso de este nivel permitirá capturar las "experiencias de discriminación" mencionadas en el problema general, analizando las percepciones de exclusión o trato diferenciado que, por su naturaleza subjetiva, no pueden ser cuantificadas plenamente. Esto facilitará una interpretación rica de cómo estas prácticas afectan la dignidad humana y el proyecto de vida laboral de los afectados.

El diseño descriptivo tiene como fin especificar las propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se someta a análisis. De acuerdo con Sánchez et al. (2018), las investigaciones de carácter descriptivo "comprenden el análisis que se presenta en una investigación o en un estudio de carácter social, implicando realizar caracterizaciones

globales y descripciones del contexto o desarrollo de un fenómeno" (p. 84). Asimismo, Hernández et al. (2020) subrayan que en este diseño no existe manipulación de variables, observándose los hechos en su ambiente natural.

Se optará por un diseño descriptivo puesto que la investigación se limitará a caracterizar y detallar las manifestaciones de discriminación racial en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el periodo 2025. Se describirán los tipos de trato diferenciado, las barreras de ascenso y las deficiencias de los mecanismos internos de sanción, contrastándolos con los supuestos de distinción del Tribunal Constitucional. Al no manipularse las condiciones laborales existentes, el diseño permitirá realizar un diagnóstico jurídico-administrativo fiel a la realidad operativa de la institución, sirviendo de base para la posterior evaluación del test de razonabilidad propuesto en los objetivos específicos.

3.2. Población

La población es el conjunto completo de individuos, objetos o eventos que comparten una característica común y sobre los que se desea obtener información. (Hernández, et al, 2020) En esta tesis, la población estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. La muestra está conformada por 10 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

La muestra es un subconjunto representativo de la población que se selecciona para estudiarla. (Hernández, et al, 2020) La muestra será una muestra no probabilística, de tipo intencional, seleccionada a partir de criterios de pertinencia para la investigación. Se seleccionarán trabajadores indígenas que hayan experimentado la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral, con el objetivo de obtener información rica y detallada sobre la experiencia vivida.

En el presente trabajo la fuente de recolección de datos que conforman la población fueron personas, y los criterios de selección para ser incluidos fueron:

- Trabajadores indígenas
- Trabajadores no indígenas
- Trabajadores líderes sindicales
- Deben ser trabajadores voluntarios de la Municipalidad de Coronel Portillo.

3.3. Operacionalización de las variables

Hernández, et al (2020), definen que:

La variable es una determinada característica o propiedad del objeto de estudio, la cual se observa o cuantifica en la investigación y que puede variar de un elemento a otro. En el problema aparecen las variables principales, el objetivo se formula en función de las variables y la hipótesis se formula en relación a las variables. Las variables emanan de las hipótesis, las que tienen que ser coherentes con el problema y el objetivo. (p. 151)

La operacionalización una variable es simplemente definir la manera en que se observará y medirá cada característica del estudio y tiene un sentido práctico fundamental. El procedimiento para operacionalizar variables incluye los elementos siguientes: a) identificación de las variables; b) definición conceptual; c) definición operacional; d) precisar el indicador; y e) determinación de valores. (Hernández, et al, 2020)

Respecto de la operacionalización de la variable, Ñaupas, et al (2023) sostienen que:

Un procedimiento lógico que consiste en transformar las variables teóricas en variables intermedias, luego éstas en variables empíricas o indicadores y finalmente elaborar los índices. Veamos, como ejemplo, la operacionalización de la variable teórica, abstracta o constructo estatus socioeconómico, del campo de la sociología, mediante una matriz de operacionalización.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos será la entrevista a profundidad. La entrevista a profundidad permitirá obtener información detallada y cualitativa sobre las experiencias, percepciones y significados que los trabajadores indígenas le dan a la discriminación étnico-racial.

El instrumento de recolección de datos será una guía de entrevista semiestructurada, que permitirá explorar los temas relevantes para la investigación de manera flexible y abierta. La guía de entrevista incluirá preguntas abiertas que permitan a los participantes expresar sus experiencias y perspectivas de manera libre y detallada. (Taylor, Bogdan, y DeVault, 2016)

La validación del instrumento para la tesis “La discriminación étnica racial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. 2024” es crucial para asegurar que las preguntas realmente miden lo que quieres medir.

Al tratarse de una investigación de tipo cualitativa, la validación del instrumento (la guía de entrevista) se enfocará en su validez de contenido y su confiabilidad:

- **Revisión por expertos.** Se solicitó a expertos en el derecho con maestría o doctorado, que revisen la guía de entrevista. Se pidió que evalúen si las preguntas son claras, relevantes, abarcan todos los aspectos importantes y están formuladas de manera neutral.
- **Validez de Contenido.** Asegura que las preguntas de la guía de entrevista cubran todos los aspectos relevantes de la discriminación étnico-racial en el contexto laboral de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

3.5. Método de análisis de datos

Este procedimiento inicia desde el recojo de datos, la obtención de resultados y análisis respectivamente. Se iniciará con la guía de entrevista para recoger los datos para explorar y analizar las, causas o impacto, percepciones o experiencias vividas de los trabajadores de la Municipalidad de Coronel Portillo. Luego de recolectar los datos podremos plantear algunas soluciones para mitigar la discriminación étnica racial en la Municipalidad.

3.6. Aspectos éticos

Con la presente declaración de compromiso ético y no plagio el autor del presente proyecto declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas que se ampara en los siguientes principios contemplados en el reglamento de integridad científica en la investigación versión 002 aprobado por el concejo universitario con resolución N°0495-2025-CU-ULADECH Católica, de fecha 12 de mayo del 2025. En merito a esta norma se cumple con el presente trabajo:

- a) **El respeto y la protección de los derechos de los intervinientes:** Este principio es fundamental en cualquier investigación, especialmente en temas sensibles como la discriminación. Esta tesis debe asegurar la dignidad, privacidad y diversidad cultural de los participantes.
- b) **El cuidado del medio ambiente:** Aunque la tesis no se centra en el medio ambiente, este principio podría ser relevante si la investigación tiene algún impacto indirecto en el entorno. Por ejemplo, si la investigación genera información que podría ser utilizada para mejorar las condiciones de trabajo y reducir la contaminación en la municipalidad.
- c) **La libre participación por la propia voluntad:** Este principio es crucial. Los participantes deben estar informados de los objetivos de la investigación, los riesgos y beneficios, y deben dar su consentimiento libre e informado.

- d) **La beneficencia y no maleficencia:** Este principio es complejo a la tesis en estudio. Si bien el objetivo no es causar daño a los participantes, es importante considerar cómo los hallazgos podrían ser utilizados. ¿Podrían ser utilizados para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores indígenas? ¿Podrían ser utilizados para generar políticas discriminatorias? Se debería considerar estos aspectos y buscar formas de maximizar los beneficios y minimizar los riesgos.
- e) **La integridad y honestidad:** Este principio es fundamental para la investigación. Debiendo ser objetivo, imparcial y transparente en la investigación, y en la difusión de tus hallazgos.

VI. RESULTADOS

Tabla 1

Identificar las manifestaciones de discriminación racial que experimentan los trabajadores y contrastarlas con los supuestos de "distinción, exclusión o preferencia" establecidos en el Convenio 111 de la OIT y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Categoría OIT / TC	Subcategoría de Práctica	Descripción Detallada	Impacto en el Trabajador	Test de Razonabilidad (Análisis)
Distinción	Asignación de tareas marginales	Asignación de labores de limpieza o carga física a trabajadores con rasgos indígenas, sin vínculo con su perfil técnico.	Desmotivación, sentimiento de desvalorización y limitación del desarrollo de competencias.	Falta de razonabilidad: El trato diferenciado no persigue un fin legítimo ni es idóneo para la eficiencia municipal
Exclusión	Barreras en el ascenso (Techo de Cristal)	Prejuicios sobre "falta de preparación" o "falta de presencia" para cargos de confianza o gerenciales.	Estancamiento profesional, frustración del proyecto de vida laboral y pérdida de meritocracia.	Arbitrariedad: Se basa en criterios subjetivos sin sustento técnico, vulnerando el Art. 26.1 de la Constitución
Preferencia	Favorecimiento por origen / color de piel	Selección de personal para representación institucional basado en perfiles estéticos "occidentales".	Genera segregación interna y sensación de que el talento no es el factor determinante.	Arbitrariedad: Se basa en criterios subjetivos sin sustento técnico, vulnerando el Art. 26.1 de la Constitución
Hostilidad	Normalización de bromas y apodos	Uso de términos despectivos (ej. "serranito", "negrito") bajo la excusa de "confianza" o "humor".	Daño a la dignidad, impacto negativo en la salud mental y fomento de un entorno hostil	Constitucionalmente intolerable: No es una diferencia, es una agresión directa al derecho a la igualdad
Discriminación Institucional	Ineficacia en mecanismos de denuncia	Formulario complejo, falta de anonimato y temor a represalias (traslados, despido).	Indefensión y percepción de impunidad; el denunciante siente que termina siendo el investigado.	Omisión Estatal: La falta de protección efectiva contraviene el deber del Estado de garantizar la igualdad real

Nota. La categorización responde a los estándares del Convenio 111 de la OIT y al derecho a la igualdad y no discriminación consagrada en los artículos 2 (inciso 2) y 26 (inciso 1) de la Constitución Política del Perú. La discriminación se configura al otorgar un trato distinto y arbitrario a personas en situaciones idénticas. Según la jurisprudencia constitucional, un trato diferenciado solo es legítimo si supera un test de razonabilidad (idóneo, necesario y proporcional), fundamentado en razones objetivas y no en prejuicios o estereotipos, siendo la discriminación una conducta proscrita por lesionar la dignidad humana.

Tabla 2

Analizar si las causas de diferenciación en el trato hacia los trabajadores de la Municipalidad carecen de una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con el test de igualdad desarrollado por la judicatura constitucional peruana.

Tipo de Diferenciación	Situación Observada (Hechos)	¿Existe Justificación Objetiva?	Análisis del Test de Igualdad (TC)
Asignación de tareas	Diferenciación por origen étnico-cultural en tareas de campo vs. oficina.	No. Se basa en estereotipos sobre la "capacidad" laboral según el origen.	Inadmisible. No existe una desigualdad de supuestos de hecho que sustente el trato dispar
Acceso a ascensos	"Techo de cristal": preferencia por candidatos con perfiles "occidentales".	No. Se alega "falta de presencia" o "perfil", sin sustento en el MOF.	Arbitrario. Incumple el requisito de paridad y uniformidad en el reconocimiento de derechos
Sanciones internas	Aplicación dispar de normas disciplinarias (rigor vs. tolerancia).	No. Se observa discrecionalidad excesiva según la afinidad con el superior.	Discriminatorio. Se altera la igualdad de oportunidades sin base objetiva
Capacitación	Exclusión de trabajadores indígenas de programas de representación.	No. Se prioriza el estatus social sobre las competencias técnicas.	Discriminatorio. Se altera la igualdad de oportunidades sin base objetiva

Nota. La legitimidad de un trato diferenciado por parte de la administración pública exige superar un test de igualdad: la distinción debe perseguir un fin constitucionalmente válido, ser idónea, necesaria y proporcional. Cuando la diferencia se sustenta en rasgos étnicos, prejuicios o estereotipos, el test falla automáticamente, configurándose una conducta discriminatoria proscrita por el ordenamiento jurídico peruano.

Tabla 3

Evaluar el impacto de estas prácticas discriminatorias en el ejercicio del derecho al trabajo y la progresión en la carrera administrativa o laboral de los afectados en la Municipalidad.

Dimensión Afectada	Manifestación en la Municipalidad	Impacto en el Derecho al Trabajo	Consecuencia en la Carrera
Acceso al Empleo	Sesgos en entrevistas y selección (perfiles "estéticos").	Vulneración del derecho de acceso al trabajo en condiciones de igualdad	Exclusión sistémica de grupos étnicos minoritarios.
Estabilidad Laboral	Amenazas de no renovación de contrato (CAS) tras denuncias.	Perjuicio en el derecho a la conservación del empleo	Temor a ejercer derechos laborales por represalias institucionales.
Ascenso y Mérito	Barreras invisibles y falta de valoración de experiencia comunitaria.	Desconocimiento del principio de meritocracia	Estancamiento profesional; imposibilidad de alcanzar cargos directivos.
Condiciones Laborales	Clima hostil y falta de protocolos efectivos.	Vulneración de la dignidad del trabajador	Desmotivación, ausentismo y deterioro de la salud mental

Nota. Cualquier práctica que condicione el ascenso o la permanencia en el empleo público a factores distintos a la idoneidad técnica (como el origen étnico) constituye una desnaturalización de la carrera administrativa y una infracción a los principios de igualdad de oportunidades consagrados en la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Perú.

Tabla 4

Proponer lineamientos normativos e institucionales que aseguren el cumplimiento del Control de Convencionalidad y la protección efectiva contra la discriminación racial en el entorno municipal.

Eje de Actuación	Lineamientos Estratégicos	Acciones Concretas de Implementación	Resultado Esperado
I. Institucional y Normativo	Transversalización del enfoque intercultural	Crear una Oficina de Interculturalidad y Derechos Humanos que coordine directamente con el Ministerio de Cultura	Institucionalidad con capacidad de respuesta técnica ante actos discriminatorios.
II. Eliminación de la Discriminación	Política de "Tolerancia Cero" al racismo	Implementar un sistema de recepción de denuncias (físico y digital) con garantía de anonimato y protección frente a represalias	Reducción de la impunidad y mayor confianza del trabajador en los mecanismos internos.
III. Gestión del Talento Humano	Pertinencia cultural en la gestión civil	Establecer rúbricas de evaluación de desempeño que prohíban explícitamente el uso de sesgos raciales o culturales	Funcionarios públicos capacitados en estándares constitucionales y convencionales.
IV. Capacitación y Sensibilización	Formación ciudadana intercultural	Capacitación obligatoria para gerentes y jefes de área sobre derechos lingüísticos y prevención del racismo	Funcionarios públicos capacitados en estándares constitucionales y convencionales.
V. Control de Convencionalidad	Adecuación de actos administrativos	Auditoría periódica de las resoluciones administrativas (traslados, ascensos) para verificar su cumplimiento con estándares internacionales (Convenio 111 OIT)	Resoluciones administrativas motivadas, razonables y conformes con el bloque de convencionalidad.

Nota. La protección contra la discriminación racial exige una respuesta activa de la administración. Las entidades públicas tienen el deber jurídico de adoptar medidas administrativas, legislativas y judiciales para garantizar el ejercicio de derechos fundamentales en condiciones de igualdad, evitando cualquier forma de exclusión en el empleo y la ocupación.

VI. DISCUSIÓN

6.1. Manifestaciones de discriminación racial y estándares internacionales

Los hallazgos muestran que las manifestaciones de discriminación no se limitan a insultos directos, sino que se materializan en bromas sobre el origen y una jerarquía invisible basada en rasgos físicos. Estos hallazgos contradicen la postura de algunos entrevistados que sostienen que el ambiente es profesional y serio, evidenciando que el racismo en la entidad está normalizado.

Al contrastar esto con el Convenio 111 de la OIT, observamos que la Municipalidad incurre en distinciones, exclusiones o preferencias basadas en el origen étnico que alteran la igualdad de oportunidades. Si bien los trabajadores mencionan procesos de selección abiertos, las entrevistas revelan que las entrevistas personales funcionan como un filtro discriminatorio donde se valoran perfiles occidentales o de capital. Este actuar colisiona con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la cual exige que toda distinción se base en méritos técnicos y no en estereotipos de apariencia física.

6.2. Justificación objetiva y test de igualdad

El análisis de las causas de diferenciación en el trato demuestra que, en la mayoría de casos, la Municipalidad carece de justificación objetiva y razonable. Los entrevistados señalan que el criterio del jefe superior es el mecanismo principal de toma de decisiones. Esto constituye una omisión del test de igualdad, ya que una decisión administrativa que diferencia trabajadores por su origen no solo es arbitraria, sino que carece de una finalidad constitucionalmente legítima.

Nuestros resultados coinciden con el precedente en el Expediente 03835-2017-AA, donde el Tribunal Constitucional censuró a la Municipalidad de Coronel Portillo por no implementar ajustes razonables antes de extinguir un vínculo laboral. La analogía es clara: así como la Municipalidad falló en adaptar el puesto a una condición de salud, también falla al no adaptar el entorno laboral a la diversidad cultural, optando por excluir lo que no encaja en su visión sesgada de capacidad. La ausencia de una base técnica en las decisiones es, en sí misma, la prueba de la ineficacia del control constitucional interno.

6.3. Impacto en el derecho al trabajo y progresión profesional

Las narrativas confirman que la discriminación racial genera un impacto desmotivador y un techo de cristal que impide la progresión en la carrera. Los trabajadores CAS, al ser el sector

más vulnerable, sufren el mayor impacto, ya que temen que la denuncia de racismo derive en la no renovación de su contrato.

Este hallazgo es fundamental para entender por qué la Municipalidad parece cumplir con las normas igualdad formal mientras excluye minorías falta de igualdad material. El impacto en la carrera administrativa es real: el trabajador percibe que el esfuerzo no garantiza el ascenso, sino que este está condicionado a factores extra-laborales. Esta realidad desnaturaliza la carrera pública, convirtiéndola en un sistema donde la capacidad y la formación títulos y experiencia quedan subordinadas a prejuicios sociales.

6.4. Control de Convencionalidad y lineamientos propuestos

La investigación concluye que la Municipalidad no ha internalizado el Control de Convencionalidad en su gestión de recursos humanos. La falta de protocolos específicos no es un descuido administrativo, sino una barrera institucional.

Los lineamientos propuestos (Comité de Ética independiente, rúbricas de evaluación ciegas, capacitación intercultural obligatoria) no son medidas cosméticas; son herramientas necesarias para que la institución deje de actuar como un ente que simplemente cumple con la ley y empiece a garantizar derechos. La jurisprudencia del TC ha sido enfática: el Estado tiene la obligación de realizar ajustes razonables. Proponemos que estos ajustes se trasladen al ámbito de la interculturalidad: que la Municipalidad adapte sus normas para que la identidad cultural de los trabajadores de Ucayali deje de ser un factor de exclusión y se convierta en una competencia valorada en la administración pública.

VII. CONCLUSIONES

Se concluyó que la discriminación racial en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo se manifiesta a través de un racismo estructural que utiliza microagresiones, bromas basadas en el origen y un lenguaje paternalista hacia los trabajadores indígenas. Estas conductas constituyen actos de distinción y exclusión prohibidos por el Convenio 111 de la OIT, ya que anulan la igualdad de trato en el entorno cotidiano. La investigación confirma que, aunque la institución proyecta una imagen de profesionalismo, en la práctica se toleran comentarios que asocian la capacidad intelectual con rasgos físicos o geográficos, vulnerando el contenido esencial del derecho a la no discriminación.

Se determinó que la Municipalidad carece de una justificación objetiva y razonable para las diferencias de trato observadas, especialmente en la asignación de roles de presencia institucional. Al contrastar los hallazgos con el test de igualdad del Tribunal Constitucional, se evidencia que la entidad no aplica criterios de idoneidad técnica en todas sus áreas, permitiendo que la discrecionalidad del superior jerárquico se convierta en una barrera racial. La ausencia de una base técnica que sustente por qué ciertos trabajadores son relegados a tareas operativas confirma que la gestión del talento humano actúa bajo prejuicios que no superan el juicio de proporcionalidad.

La discriminación racial impacta negativamente en el derecho a la progresión en la carrera administrativa, generando un techo de cristal para el personal de origen indígena. Se concluye que el sistema de méritos es vulnerado por sesgos de confirmación que juzgan con mayor rigor los errores de trabajadores de minorías. Este escenario afecta no solo la salud mental y la autoestima del personal, sino que desnaturaliza la función pública, pues el ascenso deja de ser un derecho basado en el mérito para convertirse en un beneficio dependiente de la afinidad cultural con los grupos de poder.

Se concluye que es imperativo implementar lineamientos que aseguren el Control de Convencionalidad ex officio en la Municipalidad. La actual ineficacia de los mecanismos de denuncia, debido al temor a represalias y la falta de anonimato, exige una reforma institucional profunda. Se propone la adopción de una ordenanza de "tolerancia cero" al racismo, la creación de un comité de ética independiente y la valoración del bilingüismo como competencia técnica, garantizando que el acceso y ascenso en la función pública se realicen en condiciones de igualdad real y no solo formal.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Prohibir de forma clara y explícita el racismo y cualquier tipo de discriminación. La Municipalidad debe aprobar una norma interna (ordenanza) que rechace el racismo en todas sus formas. Es fundamental que esta norma no se quede solo en el papel, sino que establezca sanciones reales para quienes discriminen y cree canales seguros, fáciles y anónimos donde los trabajadores puedan denunciar sin miedo a sufrir represalias.
2. Capacitar a todo el personal en temas de interculturalidad y respeto a la diversidad. La gestión municipal debe organizar talleres obligatorios y constantes, con apoyo de expertos, para que todos los funcionarios y trabajadores entiendan que el respeto a la diversidad cultural es parte de su trabajo. El objetivo es eliminar los prejuicios, las bromas ofensivas y las actitudes excluyentes, fomentando un ambiente de trabajo donde todos sean tratados con igualdad y dignidad.
3. Asegurar que los ascensos y contrataciones se basen solo en la capacidad y el mérito. La oficina de Recursos Humanos debe revisar sus procesos de selección para evitar que se filtren sesgos racistas en las entrevistas. Se deben implementar mecanismos, como registros de autoidentificación étnica y rúbricas de evaluación ciegas, para garantizar que la formación, la experiencia y el talento de los trabajadores prevalezcan sobre cualquier prejuicio, dándoles a todos las mismas oportunidades reales de crecer profesionalmente dentro de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alerta Contra el Racismo (2020) Artículo: ¿Qué es la discriminación étnico-racial? Retrieved 22 March 2017, from <http://alertacontraelracismo.pe/que-es-la-discriminacion-etnico-racial>
- Amayo, A; y Castro, C. (2022) *Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Por la Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa, Perú: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6014/B2_2023_UNU_DERECHO_2022_T_ARIANA-AMAYO_CLAUDIA-CASTRO_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Aredo, L. (2020) *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de negocios MBA. Por la Universidad César Vallejo. Lima, Perú: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42763/Aredo_LLE-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Cárdenas, E. (2020) *Análisis del delito de discriminación el marco jurídico peruano*. Tesis de pregrado. Por la Universidad Peruana de las Américas. Lima, Perú: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1379/CARDENAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrera, A. (2022) *Factores de discriminación en los procesos de selección*. Tesis de posgrado en maestría. Por la Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8806/1/T3855-MGTH-Carrera-Factores.pdf>
- Cifuentes, P. (2020). *La discriminación laboral hacia los pueblos indígenas en el ámbito público en América Latina*. Editorial Universitaria.
- Chanamé, R. (2020) *La Constitución de todos los peruanos*. Conocimientos básicos de la Constitución. Abril, 2017. Lima, Perú: Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L; ed.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Constitución Política del Perú. (1993, 29 de diciembre). Congreso Constituyente Democrático.
- Defensoría del Pueblo. (2022). Informe sobre la situación de la discriminación étnico-racial en el Perú. Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/06/Informe-Discriminacion-Etnico-Racial-2022.pdf>

Decreto Supremo N° 013-2021-MC. (2021, 20 de julio). Decreto Supremo que aprueba la creación del “Servicio de Orientación frente a la Discriminación Étnico - Racial - ORIENTA”. Ministerio de Cultura

Decreto Supremo N° 007-2024-MC. (2024, 14 de noviembre). Decreto Supremo que modifica la denominación y diversos artículos del Decreto Supremo N° 013-2021-MC, Decreto Supremo que aprueba la creación del “Servicio de Orientación Frente a la Discriminación Étnico-Racial - ORIENTA”. Ministerio de Cultura

Defensoría del Pueblo. (2022). Informe sobre la situación de la discriminación étnico-racial en el Perú. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/06/Informe-Discriminacion-Etnico-Racial-2022.pdf>

Hernández, A; et al (2020) *Metodología de la investigación. Ciencias y Letras*. 3 ciencias. ISBN: 978-84-948257-0-5.

INEI. (2023). Encuesta Nacional de Hogares. INEI. <https://www.inei.gob.pe/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2023). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1772/libro.pdf

Instituto europeo de inteligencias eficientes (2023). Las 5 consecuencias de la discriminación racial en el trabajo. IEIE. <https://www.ieie.eu/consecuencias-discriminacion-racial-en-el-trabajo/>

INEI. (2023). Encuesta Nacional de Hogares. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1772/libro.pdf

Jaimes, C. y Tongo, P. (2022) *Vulneración del derecho de la persona con discapacidad auditiva en el Registro Nacional de Identidad y Estado Civil Huaraz, 2021*. Tesis de pregrado para abogado. Por la Universidad César Vallejo. Huaraz, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107169/Jaimes_SC-Tongo_HPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

La Constitución Política del Perú (07 de mayo del 2004) *Ley 28237*. Lima, Perú.

La Organización internacional del Trabajo (4 junio 1958) *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

- Lozano, F. (2018). Impacto de la discriminación en la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público. *Revista de Psicología Organizacional*, 22(1), 45-58.
- Ministerio de Cultura. (2021). Plan Nacional para la Igualdad y No Discriminación. Ministerio de Cultura. <https://www.cultura.gob.pe/publicaciones/plan-nacional-para-la-igualdad-y-no-discriminacion-2019-2021/>
- Ministerio de Cultura. (2020). Un 53% considera que peruanos son racistas o muy racistas, pero solo el 8% se percibe a sí mismo como racista o muy racista. Ministerio de Cultura. <https://www.gob.pe/institucion/cultura/noticias/4975-un-53-considera-que-peruanosson-racistas-o-muy-racistas-pero-solo-el-8-se-percibe-asimismo-comoracistaomuy-racista/>
- Ministerio de Cultura. (2021). Plan Nacional para la Igualdad y No Discriminación. Ministerio de Cultura. <https://www.cultura.gob.pe/>
- Ministerio de Cultura. (2018). I Encuesta Nacional de Percepciones sobre el Racismo y Discriminación Étnico-Racial. <https://alertacontraelracismo.pe/encuesta-nacional>
- Mogro, C. (2022) *El grado del color de la piel como detonante de discriminación en la población mestiza. Un estudio exploratorio en el trato cotidiano en la ciudad de Quito*. Ecuador. Tesis de posgrado en Derechos Humanos, titulada. Por la Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8731/1/T3823-MDH-Mogro-El%20grado.pdf>
- Ñaupas, H; et al (2023) *Metodología de la Investigación total*. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis. Es una brújula para orientar la investigación y la redacción de la tesis. 6ta edición. Bogotá – México, DF: Ediciones de la U, ed.
- ONU. (2020). Informe sobre la discriminación étnica racial en el mundo. ONU. <https://www.un.org/>
- Ordenanza Municipal N° 013-2022-MPA-"CM". (2022, 19 de octubre). Municipalidad Provincial de Ayabaca.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Informe sobre el trabajo decente y la discriminación. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/>
- Ramos, M. (2017). Políticas públicas y prácticas inclusivas en el ámbito laboral: soluciones frente a la discriminación racial y étnica. Editorial de la Universidad de Lima.

- Sánchez, L. (2019). La discriminación en el trabajo: factores que perpetúan la intolerancia hacia las minorías étnicas en instituciones públicas. *Revista de Estudios Sociales*, 31(2), 77-92.
- Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2016). *Introduction to qualitative research methods: A guide for researchers in education and the social sciences*. Routledge.
- Tribunal Constitucional. (2020, 19 de octubre). Sentencia de Pleno del 19/10/2020, expediente 00367-2016-Hc.
- Tribunal Constitucional. (2021, 31 de enero). Sentencia de Pleno del 31/01/2021, expediente 05729-2015-Aa.
- Tribunal Constitucional. (2021, 5 de febrero). Sentencia de Pleno del 05/02/2021, expediente 761/2020.
- Tribunal Constitucional. (2024, 28 de febrero). Sentencia de Pleno del 28/02/2024, expediente 00019-2023-AI.
- Tribunal Constitucional. (2025, 27 de mayo). Sentencia de Pleno del 27/05/2025, expediente 89/2025.
- World Policy Center. (2023). Discriminación racial/ étnica en el trabajo. UCLA World. https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/2023-02/Discriminacion_racial-etnica_en_el_trabajo.pdf
- Yaya, M. (2023) *Análisis Dogmático del Delito de Discriminación Frente al Derecho a la Igualdad en el Distrito Judicial de Arequipa, 2021*. Tesis de posgrado, en derecho penal y procesal penal. Por la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109073/Yaya_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yeremian Law. (2023). Discriminación Racial en el Trabajo: Lo que Debes Saber. Yeremian Law. <https://www.yeremianlaw.com/es/articulos/discriminacion-racial-en-el-trabajo-lo-que-debes-saber/>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Discriminación Étnico-Racial	Trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en el origen étnico o características físicas que menoscaba derechos fundamentales	Manifestaciones de discriminación	• Bromas racistas. • Exclusión en grupos sociales. • Lenguaje paternalista. • Asignación de tareas inferiores.
		Causas de la discriminación	• Prejuicios y estereotipos. • Racismo institucional. • Falta de conciencia sobre la diversidad.
Derechos fundamentales	Los derechos fundamentales son prerrogativas subjetivas inherentes a la dignidad de la persona humana, reconocidas por el ordenamiento constitucional como el límite infranqueable para cualquier actuación de los poderes públicos o particulares	Igualdad formal y material	• Aplicación uniforme de reglamentos internos sin distinción de origen • Acceso equitativo a beneficios y condiciones laborales. • Implementación de acciones afirmativas (igualdad material).
		Estándares constitucionales	• Observancia del principio de no discriminación • Respeto a los principios de igualdad de oportunidades • Aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad en actos administrativos

Anexo 02. Matriz de coherencia lógica

Título: La Discriminación racial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. 2025

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿De qué manera la discriminación racial manifestada en las experiencias de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley y el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito laboral? Problemas específicos ¿En qué medida las formas de trato diferenciado experimentadas por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo se configuran como actos de discriminación racial? ¿La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, cuenta con justificaciones objetivas y razonables que sustenten las diferenciaciones de trato observadas en las experiencias laborales de sus trabajadores, conforme al test de razonabilidad desarrollado por el Tribunal Constitucional? ¿En qué medida la discriminación racial identificada afecta el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo y la progresión profesional de los trabajadores, vulnerando la Constitución Política del Perú? ¿Qué deficiencias presentan los mecanismos institucionales y normativos internos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo para prevenir y sancionar la discriminación racial, considerando la obligación estatal de aplicar el control de convencionalidad?	Objetivo general General Analizar las experiencias de discriminación racial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, para determinar su incidencia en la vulneración de los estándares constitucionales y convencionales de igualdad y no discriminación laboral. Objetivos específicos Identificar las manifestaciones de discriminación racial que experimentan los trabajadores y contrastarlas con los supuestos de "distinción, exclusión o preferencia" establecidos en el Convenio 111 de la OIT y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Analizar si las causas de diferenciación en el trato hacia los trabajadores de la Municipalidad carecen de una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con el test de igualdad desarrollado por la judicatura constitucional peruana. Evaluar el impacto de estas prácticas discriminatorias en el ejercicio del derecho al trabajo y la progresión en la carrera administrativa o laboral de los afectados en la Municipalidad. Proponer lineamientos normativos e institucionales que aseguren el cumplimiento del Control de Convencionalidad y la protección efectiva contra la discriminación racial en el entorno municipal..	Variable Discriminación Racial Dimensiones Manifestaciones de discriminación Causas de la discriminación Impacto personal y laboral	Tipo: Aplicada Nivel: Cualitativo Diseño: Descriptivo Fuente de recojo de datos: Personas Población muestra: Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. Muestra: Una muestra pequeña de 10 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Criterios de selección: • Trabajadores indígenas • Trabajadores no indígenas • Trabajadores líderes sindicales • Deben ser trabajadores voluntarios de la Municipalidad de Coronel Portillo. Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista

Anexo 03. Instrumento de recolección de información

GUÍA DE ENTREVISTA

Título del Proyecto: LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025.

Objetivo: Analizar las experiencias de discriminación racial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, para determinar su incidencia en la vulneración de los estándares constitucionales y convencionales de igualdad y no discriminación laboral.

I. Datos Informativos

- **Tiempo de permanencia en la institución:** _____
- **Régimen laboral:** _____

II. Entrevista

1. ¿Ha observado o tenido conocimiento de situaciones donde los rasgos étnico-culturales hayan influido en la asignación de tareas o en el trato cotidiano dentro de la municipalidad?

2. ¿Considera usted que existen barreras invisibles basadas en el origen racial que limiten el acceso a cargos de mayor jerarquía o confianza en esta institución?

3. En su percepción, ¿existen conductas de exclusión o bromas de contenido racial que sean toleradas o normalizadas en el ambiente laboral de la entidad?

4. ¿Cree usted que los prejuicios o estereotipos sobre la capacidad de ciertos grupos étnicos influyen en la toma de decisiones administrativas o de personal?

5. ¿Considera que la falta de protocolos específicos o de capacitación en interculturalidad es la causa principal de que persistan actos de discriminación en la municipalidad?

6. Desde una perspectiva de igualdad formal, ¿cree que las normas internas de la municipalidad garantizan por igual los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su raza?

7. En cuanto a la igualdad material, ¿qué acciones concretas realiza la municipalidad para asegurar que los trabajadores de grupos étnicos minoritarios tengan las mismas oportunidades reales de ascenso y bienestar?

8. ¿Considera que los mecanismos de denuncia internos son accesibles y efectivos para proteger a una víctima de discriminación, o generan temor a represalias?

9. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de los estándares del Tribunal Constitucional sobre la prohibición de discriminación (Art. 2.2 de la Constitución) dentro de la gestión del talento humano de esta municipalidad?

10. Ante un caso de conflicto derivado de un trato diferenciado, ¿la municipalidad aplica criterios de razonabilidad y proporcionalidad antes de emitir un acto administrativo que pueda afectar el derecho a la igualdad?

Anexo 04. Ficha de validación del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster / Doctor: Carol Rosario Amand Rengifo

Presente. -

Tema: **PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: MEDINA OCHAVANO, JULIO GEANPIERE egresado del programa académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **"LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025"** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación
- Instrumento de recojo de datos/información

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

Firma Egresado

DNI: 74350737

Mg. Carol R. Amand Rengifo
CAU N°2031
ABOGADA

Firma del experto

DNI:

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN*									
TÍTULO: LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI, 2025									
Variable 1: Discriminación racial	Relevancia			Pertinencia		Claridad		Observaciones	
	Cumple	No cumple		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
1	Dimensión 1: Manifestaciones o formas de discriminación	✓		✓		✓		Ninguna Observación	
2	Dimensión 2: Causas de la discriminación	✓		✓		✓		Ninguna Observación	
Variable 2: Derechos fundamentales	Relevancia			Claridad		Relevancia		Observaciones	
	Cumple	No cumple		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
1	Dimensión 1: igualdad formal y material	✓		✓		✓		Ninguna Observación	
2	Dimensión 2: Estándares Constitucionales	✓		✓		✓		Ninguna Observación	

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (✓) Aplicable después de modificar (.....) No aplicable (.....)

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg. Carol Rosario Amand Rengifo DNI 41250363


Mg. Carol R. Amand Rengifo
CAU N°2031

Firma



GUÍA DE ENTREVISTA

Título del Proyecto: LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025.

Objetivo: Analizar las experiencias de discriminación racial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, para determinar su incidencia en la vulneración de los estándares constitucionales y convencionales de igualdad y no discriminación laboral.

I. Datos Informativos

- **Tiempo de permanencia en la institución:** _____
- **Régimen laboral:** _____

II. Entrevista

1. ¿Ha observado o tenido conocimiento de situaciones donde los rasgos étnico-culturales hayan influido en la asignación de tareas o en el trato cotidiano dentro de la municipalidad?

2. ¿Considera usted que existen barreras invisibles basadas en el origen racial que limiten el acceso a cargos de mayor jerarquía o confianza en esta institución?

3. En su percepción, ¿existen conductas de exclusión o bromas de contenido racial que sean toleradas o normalizadas en el ambiente laboral de la entidad?

4. ¿Cree usted que los prejuicios o estereotipos sobre la capacidad de ciertos grupos étnicos influyen en la toma de decisiones administrativas o de personal?

5. ¿Considera que la falta de protocolos específicos o de capacitación en interculturalidad es la causa principal de que persistan actos de discriminación en la municipalidad?



Mg. Carol R. Amador Rengifo
CAU N°2031
ABOGADA

6. Desde una perspectiva de igualdad formal, ¿cree que las normas internas de la municipalidad garantizan por igual los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su raza?

7. En cuanto a la igualdad material, ¿qué acciones concretas realiza la municipalidad para asegurar que los trabajadores de grupos étnicos minoritarios tengan las mismas oportunidades reales de ascenso y bienestar?

8. ¿Considera que los mecanismos de denuncia internos son accesibles y efectivos para proteger a una víctima de discriminación, o generan temor a represalias?

9. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de los estándares del Tribunal Constitucional sobre la prohibición de discriminación (Art. 2.2 de la Constitución) dentro de la gestión del talento humano de esta municipalidad?

10. Ante un caso de conflicto derivado de un trato diferenciado, ¿la municipalidad aplica criterios de razonabilidad y proporcionalidad antes de emitir un acto administrativo que pueda afectar el derecho a la igualdad?

Mg. Carol R. Armas Rengifo
CAU N°2031
ABOGADA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster / Doctor: Oseas Rojas Zelada

Presente. -

Tema: **PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: MEDINA OCHAVANO, JULIO GEANPIERE egresado del programa académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **"LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025"** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación
- Instrumento de recojo de datos/información

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

Firma Egresado

DNI: 74350737

Mg. Oseas Rojas Zelada
CAU 1290
ABOC

Firma del experto

DNI: 00094960



GUÍA DE ENTREVISTA

Título del Proyecto: LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025.

Objetivo: Analizar las experiencias de discriminación racial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, para determinar su incidencia en la vulneración de los estándares constitucionales y convencionales de igualdad y no discriminación laboral.

I. Datos Informativos

- Tiempo de permanencia en la institución: _____
- Régimen laboral: _____

II. Entrevista

1. ¿Ha observado o tenido conocimiento de situaciones donde los rasgos étnico-culturales hayan influido en la asignación de tareas o en el trato cotidiano dentro de la municipalidad?

2. ¿Considera usted que existen barreras invisibles basadas en el origen racial que limiten el acceso a cargos de mayor jerarquía o confianza en esta institución?

3. En su percepción, ¿existen conductas de exclusión o bromas de contenido racial que sean toleradas o normalizadas en el ambiente laboral de la entidad?

4. ¿Cree usted que los prejuicios o estereotipos sobre la capacidad de ciertos grupos étnicos influyen en la toma de decisiones administrativas o de personal?

5. ¿Considera que la falta de protocolos específicos o de capacitación en interculturalidad es la causa principal de que persistan actos de discriminación en la municipalidad?


Mg. Oseas Rojas Zelada
CAU. 1250
ABOGADO

6. Desde una perspectiva de igualdad formal, ¿cree que las normas internas de la municipalidad garantizan por igual los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su raza?

7. En cuanto a la igualdad material, ¿qué acciones concretas realiza la municipalidad para asegurar que los trabajadores de grupos étnicos minoritarios tengan las mismas oportunidades reales de ascenso y bienestar?

8. ¿Considera que los mecanismos de denuncia internos son accesibles y efectivos para proteger a una víctima de discriminación, o generan temor a represalias?

9. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de los estándares del Tribunal Constitucional sobre la prohibición de discriminación (Art. 2.2 de la Constitución) dentro de la gestión del talento humano de esta municipalidad?

10. Ante un caso de conflicto derivado de un trato diferenciado, ¿la municipalidad aplica criterios de razonabilidad y proporcionalidad antes de emitir un acto administrativo que pueda afectar el derecho a la igualdad?



Mg. Osas Rojas Zelada
CAU. 1290
ABOGADO

Anexo 05. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTA

Estimado/a participante

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación en Ciencias Sociales, conducida por MEDINA OCHAVANO, JULIO GEANPIERE que es parte de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

La investigación denominada: LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025

- La entrevista durará aproximadamente 10 minutos y todo lo que usted diga será tratado de manera anónima.
- La información brindada será grabada (si fuera necesario) y utilizada para esta investigación.
- Su participación es totalmente voluntaria. Usted puede detener su participación en cualquier momento si se siente afectado; así como dejar de responder alguna interrogante que le incomode. Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, puede hacerla en el momento que mejor le parezca.
- Si tiene alguna consulta sobre la investigación o quiere saber sobre los resultados obtenidos, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: 1806201059@uladech.edu.pe o al número 932851215. así como con el Comité de ética de la investigación de la universidad, al correo electrónico 1806201059@uladech.edu.pe

Complete la siguiente información en caso desee participar:

Nombre completo:	
Firma del participante:	
Firma del investigador:	
Fecha:	

Anexo 06. Declaración Jurada de originalidad, compromiso ético y no plagio

Yo, Medina Ochavano, Julio Geanpiere; identificado con Documento Nacional de Identidad (DNI) N° 74350737, con domicilio en Pucallpa S/N, en mi condición de: Autor / Investigador responsable vinculado al proyecto de investigación titulado: “LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI. 2025”

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

I. DECLARACIÓN DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables, y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el Comité de Ética de la Investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad Científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.
7. En relación con el proyecto de investigación señalado:

X NO PRESENTO conflictos de interés.

☐ SÍ PRESENTO conflictos de interés, los cuales describo a continuación:

8. Que me comprometo a informar oportunamente al Comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

III. DECLARACIÓN FINAL

9. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna, y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.
10. Que autorizo al Comité de Ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

Lugar y fecha: Pucallpa, 07 de marzo del 2026



Firma del estudiante
DNI: 74350737

Firma del declarante:

Nombres y apellidos: Medina Ochavano, Julio Geanpiere

DNI: 74350737

Anexo 07. Evidencia de la ejecución de tesis



