



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

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2025**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR
RENGIFO AREVALO, ZOILA KARITT
ORCID:0000-0001-7379-4372

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° 0022-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **11:27** 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 LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2025**

Presentada Por :
(1806201021) **RENGIFO AREVALO ZOILA KARITT**

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 **Abogada**.

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 LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2025 Del (de la) estudiante RENGIFO AREVALO ZOILA KARITT, 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

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, mi casa de estudios, por haberme brindado una formación integral basada en la ética y la excelencia. Gracias por ser el escenario donde no solo cultivé el conocimiento de las leyes, sino también los valores que guiarán mi ejercicio profesional. Mi gratitud se extiende a cada rincón de esta institución, que fue mi segundo hogar durante estos años de arduo aprendizaje.

A los docentes de la Facultad de Derecho, cuya vocación y sabiduría fueron la brújula en mi formación. Gracias por su exigencia constante, por transmitirnos no solo la letra de la ley, sino el espíritu de la justicia, y por motivarme a superar mis propios límites intelectuales. Sus lecciones son los cimientos sobre los que hoy comienzo a construir mi carrera.

Un reconocimiento especial a mi asesor de tesis, por su invaluable guía, su paciencia y por compartir su experiencia con generosidad, permitiendo que esta investigación alcance el rigor y la calidad que la academia exige.

A mis amistades y compañeros(as) de carrera, con quienes compartí aulas, largas noches de estudio y el sueño común de ser abogados. Gracias por las risas en medio del estrés, por el apoyo mutuo en cada examen y por esas amistades incondicionales que nacieron en la universidad y que hoy me llevo como uno de mis tesoros más grandes. Sin su complicidad, este camino no habría sido el mismo.

Finalmente, agradezco a los colaboradores y personal administrativo de la universidad, quienes con su labor diaria facilitaron mi tránsito por esta etapa universitaria. Esta tesis es el resultado de un esfuerzo compartido y del compromiso con la excelencia que caracteriza a esta prestigiosa institución.

Zoila Karitt Rengifo Arevalo

DEDICATORIA

Dicen que el Derecho es la búsqueda de la justicia, pero para mí, esta carrera fue también el camino donde encontré mi apoyo más grande. No llego a esta meta sola, llego de la mano de quienes creyeron en mí cuando todo era apenas un sueño. A Dios, por ser mi guía constante, por darme la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo y por permitirme culminar este sueño con fe y esperanza.

A mis padres, Juan Rooswerbt Rengifo Ruiz y Gisela Arévalo Rios. Gracias por los sacrificios silenciosos y el apoyo incondicional. Sus nombres están grabados en cada página de este proyecto como ejemplo de integridad y perseverancia. Este título no es solo un logro académico, es el fruto de sus sacrificios, de sus oraciones y de ese amor incondicional que ha sido mi mayor escuela. Papá, mamá: lo logramos. A mis hermanas, Zully Yussara, Zuleika Mayumi y Zazie Betsly, Las dueñas de mis sonrisas y el refugio más dulce de mi corazón. Gracias por ser mi calma en los días de tormenta académica y por llenar mi vida de esa alegría que ningún libro de leyes pudo darme. Ustedes son mis mejores amigas, mis cómplices eternas y la razón por la que siempre quise ser mejor. Gracias por su paciencia, por sus abrazos que curan el cansancio y por caminar a mi lado, soñando conmigo. Las amo con una profundidad que las palabras no alcanzan a explicar.

A mi pareja Julio Medina, mi compañero de vida y de carrera. Nos conocimos siendo apenas unos estudiantes en la carrera de Derecho en el primer ciclo y, desde entonces, no nos hemos soltado la mano y quién diría que aquel encuentro sería el inicio de nuestra historia más bonita. Hemos compartido el camino completo: los doce ciclos de desvelos, los nervios del egreso, la alegría del bachiller y ahora, este título que hoy es una realidad para ambos. Gracias por crecer a mi lado, por ser mi equilibrio y por demostrarme que el amor y la profesión pueden caminar juntos. Esto es solo el comienzo de todo lo que nos falta por lograr. Esta meta alcanzada es tanto mía como tuya. Te amo.

A toda mi familia, porque cada palabra de aliento y cada gesto de cariño fueron las piezas que completaron este rompecabezas. Gracias por ser mi red de apoyo y por compartir conmigo la alegría de este triunfo. Finalizo esta etapa con la profunda convicción de que el Derecho es, ante todo, un servicio al prójimo. Entrego este proyecto no como el fin de un camino, sino como el inicio de un compromiso eterno con la verdad y la justicia, honrando siempre el amor de quienes me sostuvieron para llegar hasta aquí.

Zoila Karitt Rengifo Arevalo

INDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	I
Agradecimiento	IV
Dedicatoria.....	V
Índice de contenido.....	VI
Lista de Tablas.....	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
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	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas	7
2.2.1. La Discriminación como derecho fundamental.....	7
2.2.1.1. Conceptos doctrinarios	7
2.2.1.2. Distintas formas de discriminación	8
2.2.1.2.1. Discriminación directa e indirecta.....	8
2.2.1.2.2. Discriminación formal y sustantiva.....	8
2.2.1.2.3. Discriminación múltiple	8
2.2.1.3. Tipos de discriminación según la constitución.....	9
2.2.2. Discriminación laboral	10
2.2.2.1. Concepto.....	10
2.2.2.2. Base normativa internacional	11

2.2.2.2. Base normativa nacional.....	12
2.2.3. Discriminación por orientación sexual, identidad de género, sexo.	13
2.2.3.1. La orientación sexual.....	13
2.2.5. Marco conceptual	14
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación	16
3.2. Población	16
3.3. Variable. Definición y operacionalización	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información	17
3.5. Método de análisis de datos.....	18
3.6. Aspectos éticos	18
VI. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	33
Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable	34
Anexo 02. Matriz de coherencia lógica	35
Anexo 03. Instrumento de recolección de información.....	36
Anexo 04. Ficha de validación del instrumento	38
Anexo 05. Consentimiento informado.....	48
Anexo 06. Declaración Jurada de originalidad, compromiso ético y no plagio.....	49
Anexo 07. Evidencia de la ejecución de tesis.....	51

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Sobre la existencia de discriminación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	17
Tabla 2. Sobre las víctimas de discriminación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	18
Tabla 3. Sobre las víctimas de discriminación por diferencias salariales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	19
Tabla 4. Sobre las dificultades para acceder a cargos directivos estando facultado profesionalmente en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	20
Tabla 5. Sobre las preferencias de género para trabajos de doble jornada laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	21
Tabla 6. Sobre las víctimas de discriminación por orientación sexual en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	22
Tabla 7. Sobre las víctimas de discriminación por religión en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	23
Tabla 8. Sobre las víctimas de discriminación por ideología en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	24
Tabla 9. Sobre las víctimas de discriminación por origen étnico en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	25
Tabla 10. Sobre el conocimiento de la discriminación como delito en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.....	26

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: Determinar la existencia de discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2025; es de tipo aplicada, nivel cualitativo y diseño descriptivo. Los datos fueron recolectados de una muestra de 10 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; la técnica empleada es la entrevista y el instrumento es una guía de entrevista. Los resultados determinaron la persistencia de una estructura de discriminación laboral sistemática en la institución, manifestada no solo mediante actos de exclusión formal, sino fundamentalmente a través de una discriminación indirecta y cultural. Se identificó la presencia de microagresiones verbales, estigmatización y un lenguaje de exclusión normalizado bajo el concepto de humor, lo que genera un entorno de hostilidad para los trabajadores con identidades de género diversas. Asimismo, se detectó la existencia de un techo de cristal que limita el acceso a cargos directivos para este colectivo. Por último, se concluye que efectivamente existe discriminación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, la cual vulnera el derecho constitucional a la igualdad y requiere la implementación urgente de protocolos internos de prevención y capacitación sobre las implicancias penales de estos actos.

Palabras clave: discriminación, laboral, operadores jurídicos.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the existence of workplace discrimination based on sexual orientation and gender identity in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali, in 2025. This is an applied, qualitative study with a descriptive design. Data were collected from a sample of 10 employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo; the method used was interviews, and the instrument was an interview guide. The results revealed the persistence of a structure of systematic workplace discrimination within the institution, manifested not only through acts of formal exclusion but primarily through indirect and cultural discrimination. The study identified the presence of verbal microaggressions, stigmatization, and normalized language of exclusion disguised as humor, which creates a hostile environment for workers with diverse gender identities. Additionally, the existence of a glass ceiling was detected, limiting this group's access to leadership positions. Finally, it is concluded that discrimination does indeed exist in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, which violates the constitutional right to equality and requires the urgent implementation of internal protocols for prevention and training on the criminal implications of these acts.

Key words: discrimination, labor, legal operators.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La configuración del Estado Constitucional de Derecho en el Perú exige que el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación trascienda el plano declarativo para materializarse de forma efectiva en las relaciones laborales, bajo el amparo de los artículos 2° inciso 2 y 26° de la Constitución Política. No obstante, en la práctica administrativa de las instituciones descentralizadas, persisten estructuras de exclusión y prejuicios arraigados que vulneran la dignidad de los trabajadores en razón de su identidad u orientación, configurando barreras que impiden el ejercicio del trabajo en condiciones de equidad y libertad. La presente investigación aborda esta problemática desde una perspectiva cualitativa, analizando cómo los sesgos de género permean la cultura institucional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y desafían la eficacia protectora del marco normativo y la jurisprudencia vigente.

A nivel internacional, la discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual se reconoce como una barrera estructural que vulnera el derecho al trabajo digno. Según Arévalo (2022), en su estudio sobre entornos laborales inclusivos en América Latina, las instituciones públicas suelen replicar patrones de heteronormatividad que segregan a las personas con identidades de género diversas, limitando su acceso a puestos de toma de decisiones y precarizando su estabilidad emocional y profesional. Esta problemática no es ajena al Perú, donde el sistema jurídico, a pesar de contar con un bloque de constitucionalidad protector, presenta deficiencias en la implementación de políticas de igualdad efectivas dentro de los gobiernos locales.

En el contexto nacional, la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI (INEI, 2018) —validada por estudios académicos como el de Sánchez y Díaz (2023)— reveló que el 63% de esta población fue víctima de algún acto de discriminación o violencia, siendo el ámbito laboral uno de los espacios de mayor hostilidad. A diferencia de las brechas étnico-raciales, la discriminación por orientación sexual, identidad de género, sexo en el sector público peruano se manifiesta a través de "microagresiones" y barreras invisibles que impiden el ascenso jerárquico, fenómeno conocido como el "techo de cristal" por motivos de identidad.

Específicamente en la Región Ucayali, y de manera proyectiva hacia el año 2025 en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se observa una carencia de protocolos internos

de prevención y sanción de actos discriminatorios que consideren la variable de género de forma integral. A pesar de que la Defensoría del Pueblo (2023) ha instado a los gobiernos regionales de la Amazonía a implementar ordenanzas de no discriminación, la persistencia de una cultura organizacional conservadora en Pucallpa genera un entorno donde los trabajadores con preferencias de género distintas a la normativa hegemónica enfrentan el riesgo de segregación o acoso laboral conocido como mobbing.

Desde una perspectiva jurídica, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia del Exp. N° 05652-2007-PA/TC, ha establecido que el derecho a la igualdad no solo implica un trato idéntico ante la ley, sino la prohibición de establecer diferenciaciones basadas en categorías sospechosas como la orientación sexual. Sin embargo, en la práctica administrativa de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, existe una brecha entre la norma constitucional y la vivencia cotidiana del trabajador. Esta investigación busca comprender, bajo un enfoque cualitativo, cómo estos prejuicios arraigados afectan el desempeño y la dignidad de los servidores públicos, analizando si el conocimiento del Artículo 323° del Código Penal —que tipifica la discriminación como delito— actúa realmente como un mecanismo disuasivo o si la impunidad administrativa prevalece en el contexto amazónico de 2025.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género en la municipalidad provincial de Coronel Portillo Ucayali, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En la municipalidad provincial de Coronel Portillo se evidencian diferentes tipos de discriminación?
- ¿En la municipalidad provincial de Coronel Portillo existen trabajadores que fueron víctimas de discriminación por orientación sexual, identidad de género?
- ¿En la municipalidad provincial de Coronel Portillo los trabajadores hacen algo para combatir la discriminación?
- ¿En la municipalidad provincial de Coronel Portillo los trabajadores saben si la discriminación es un delito tipificado en el código penal?

1.3. Justificación

El estudio es pertinente en tanto busca garantizar la eficacia del Principio-Derecho de Igualdad y No Discriminación, proscrito en el Artículo 2°, inciso 2 de la Constitución Política del Perú, el cual prohíbe todo trato diferenciado injusto basado en categorías sospechosas. Asimismo, se fundamenta en el Artículo 26°, inciso 1, que consagra la Igualdad de Oportunidades sin discriminación en la relación laboral. Jurídicamente, el proyecto aplicará el Control de Convencionalidad, vinculando la normativa interna con los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en el empleo y ocupación. Esto permitirá analizar si las prácticas administrativas en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo se ajustan al mandato convencional de protección a poblaciones vulnerables por su orientación sexual, identidad de género.

Este proyecto se alinea estrictamente con la línea de investigación de la Facultad de Derecho: Derecho constitucional, corporativo y ambiental, aprobada mediante la Resolución N° 0306-2023-CU-ULADECH. Al abordar la discriminación laboral desde la óptica constitucional y la gestión pública (ámbito corporativo estatal), la investigación contribuye al eje de fortalecimiento de los derechos fundamentales dentro de las instituciones del Estado, cumpliendo con los estándares de calidad académica exigidos por la universidad.

La investigación permitirá visibilizar las barreras estructurales que enfrentan los trabajadores con identidades de género diversas en la provincia de Coronel Portillo hacia el año 2025. El estudio no solo busca describir la problemática, sino proponer una reflexión crítica sobre la necesidad de implementar protocolos de igualdad en la gestión municipal. Los resultados servirán como fuente de información técnica y científica para futuros investigadores, proporcionando datos cualitativos actualizados sobre la realidad laboral en la Amazonía peruana, a menudo invisibilizada en los estudios nacionales de Derecho Laboral y Constitucional.

La tesis aportará un valor metodológico significativo al emplear herramientas de recolección de datos (entrevistas y cuestionarios) diseñadas para capturar la percepción de los servidores públicos sobre el cumplimiento normativo. Esto proporcionará una base empírica sólida para cuestionar la brecha entre la norma positiva (el Código Penal y la Constitución) y la realidad fáctica en el contexto de la administración pública local, permitiendo una interpretación del Derecho basada en la realidad social de Pucallpa.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la existencia de discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2025

1.4.2. Objetivo específico

- Identificar la existencia de diferentes tipos de discriminación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo
- Identificar si existen trabajadores que fueron víctimas de discriminación por orientación sexual, identidad de género en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- Identificar si los trabajadores hacen algo para combatir la discriminación en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.
- Identificar si los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo saben si la discriminación es un delito tipificado en el código penal

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Mogro (2022) presentó su 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. El objetivo de su investigación fue determinar si la discriminación hacia las personas según su grado de mestizaje está tan arraigada que pasa desapercibida. Utilizó un enfoque cualitativo y aplicó encuestas en dos situaciones: una en la Función Judicial de Quito y otra en un supermercado de la misma ciudad. Los resultados mostraron que la discriminación existe, pero la población no la reconoce, y además, se observó que la discriminación es más notoria por pertenecer a quintiles de ingresos bajos que por el color de piel. Concluyó que la sociedad ecuatoriana, especialmente la de Quito, mantiene un trasfondo racista como parte de su herencia cultural, debido a la historia de colonización y el mestizaje, que fue un proceso violento e impuesto y que se ha negado históricamente.

Carrera (2022) presentó la tesis de posgrado titulada: “Factores de discriminación en los procesos de selección”, por la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. El propósito de su investigación fue identificar los factores de discriminación en los procesos de selección en empresas privadas y cómo afectan la inserción laboral de ciertos grupos sociales. Utilizó una metodología cualitativa y cuantitativa, analizando fuentes bibliográficas y desarrollando categorías analíticas para interpretar anuncios y entrevistas. Los resultados indicaron que las prácticas discriminatorias provienen de prejuicios y estigmas sobre ciertos grupos sociales, lo que se traduce en una discriminación estadística observable en el mercado laboral. Concluyó que las mujeres enfrentan dificultades para acceder a cargos estratégicos y de alta jerarquía, siendo estigmatizadas por la maternidad, mientras que los indígenas y negros tienen casi nulas posibilidades de ser seleccionados para cargos de atención al público, siendo encasillados en trabajos físicos o artesanales.

Nacionales

Cárdenas (2020) presentó la tesis de pregrado titulada: “Análisis del delito de discriminación en el marco jurídico peruano”, por la Universidad Peruana de las Américas. El objetivo fue

analizar la eficacia del tratamiento penal del delito de discriminación en el marco jurídico peruano. Utilizó un enfoque mixto y descriptivo, con recolección de datos mediante encuestas y análisis documental. Los resultados revelaron problemas en la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación, mostrando que el artículo 323° del código penal no es aplicado eficazmente debido a diferencias en su interpretación y la desconfianza de la población en su efectividad.

Jaimes y Tongo (2022) presentaron la tesis de pregrado 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. El objetivo fue analizar por qué las instituciones públicas no aplican la ley N° 29535, específicamente en el caso del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil de Huaraz. Utilizaron un enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico y entrevistas a personas con discapacidad auditiva. Los resultados mostraron que la inaplicación de la ley y la falta de capacitación en lenguaje de señas contribuyen a la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad auditiva. Se recomendó la capacitación o contratación de profesionales especializados en lenguaje de señas para mejorar la atención a estas personas.

Yaya (2023) presentó la tesis de posgrado 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. El objetivo fue analizar cómo se presenta el delito de discriminación frente al derecho a la igualdad en Arequipa. La investigación utilizó un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico, con entrevistas a participantes. Los resultados indicaron que las formas más comunes de discriminación son por género, etnia y raza, lo que causa en las víctimas efectos negativos como depresión, odio, violencia, resentimiento social, limitación de oportunidades y daño psicológico, afectando gravemente su calidad de vida y dignidad.

Local

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 cómo la vulneración de los derechos laborales impacta negativamente el clima laboral en esta institución. La metodología empleada fue descriptiva, no experimental. Los resultados indicaron que el 17% de los servidores públicos experimentan violencia física en su

lugar de trabajo, el 15% violencia psicológica y el 32% acoso sexual. Se concluyó que la vulneración de derechos laborales como la discriminación y el maltrato afecta la salud física y mental de los trabajadores, deteriorando el clima laboral y confirmando que la municipalidad es víctima de discriminación y hostigamiento, lo que afecta la motivación y el desarrollo 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 cómo la discriminación laboral afecta a las mujeres peruanas para acceder a altos cargos directivos. La investigación, cualitativa y de tipo explicativo, se basó en el estudio de casos mediante entrevistas y análisis documental. Los resultados mostraron que la discriminación hacia las mujeres persiste debido a la resistencia al cambio y la prevalencia de un modelo masculino en los negocios, lo que mantiene a las mujeres en cargos de mando medio. Concluyó que los altos cargos directivos están dominados por hombres, y las mujeres se ven limitadas a funciones subordinadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La Discriminación como derecho fundamental

2.2.1.1. Conceptos doctrinarios

García (2021) sostiene que la discriminación deviene en un trato desigual y arbitrario a personas sujetas a condiciones o situaciones idénticas, bien sea para el otorgamiento de ventajas o en la imposición de cargas. Esto conlleva una agravante e injusta distinción que afecta la dignidad de la persona, pudiendo llegar al extremo de negación de la propia condición humana. Bajo esta premisa, la discriminación no se limita a una mera diferencia de trato, sino que constituye una ruptura violenta del principio de igualdad jurídica, donde la arbitrariedad sustituye a la razón. Al despojar al individuo de su valor intrínseco a través de estigmas o exclusiones injustificadas, el acto discriminatorio trasciende lo administrativo para convertirse en una agresión ontológica; es decir, al negar la igualdad en derechos fundamentales, se termina por cuestionar la humanidad misma del sujeto afectado, reduciéndolo a una categoría inferior que facilita la vulneración sistemática de su integridad y su lugar en el tejido social.

2.2.1.2. Distintas formas de discriminación

2.2.1.2.1. Discriminación directa e indirecta

De la Torre (2006) establece una distinción fundamental entre las modalidades en que se manifiesta la exclusión, señalando que la discriminación es directa si los tratamientos que irrazonablemente desfavorecen se efectúan explícitamente sobre las bases del criterio que define el tipo de persona que resulta discriminada, mientras que la variante indirecta se configura cuando se usa un criterio no definitorio que tiene el efecto de desfavorecer al grupo en cuestión. Esta dicotomía revela que la discriminación no siempre opera de forma evidente o declarada; mientras que la forma directa utiliza categorías sospechosas —como la raza, el género o la religión— de manera abierta para segregar, la discriminación indirecta suele camuflarse bajo una apariencia de neutralidad técnica o normativa. En este segundo escenario, aunque la regla o práctica parezca aplicarse de igual forma para todos, su impacto real genera una desventaja desproporcionada para ciertos colectivos vulnerables, lo que demuestra que la justicia no depende únicamente de la intención del emisor, sino de los efectos materiales y las barreras invisibles que se perpetúan en la estructura social.

2.2.1.2.2. Discriminación formal y sustantiva

Gauche (2011) refiere sobre la discriminación formal que “se daría cuando la Constitución, las leyes y las políticas de un Estado no aseguran igualdad, garantizando así la prohibición de discriminación por los motivos prohibidos” (p. 155).

Gauche (2011) refiere que la discriminación sustantiva se produce cuando “ciertas personas pertenecen a un grupo caracterizado por alguno de los motivos prohibidos de discriminación, tratándose de categorías de personas que sufren así una injusticia histórica o son víctimas de perjuicios persistentes” (p. 155).

2.2.1.2.3. Discriminación múltiple

Gauche (2011) diferencia las dimensiones del fenómeno discriminatorio al señalar que la variante formal se daría cuando la Constitución, las leyes y las políticas de un Estado no aseguran igualdad, garantizando así la prohibición de discriminación por los motivos prohibidos, mientras que la discriminación sustantiva se produce cuando ciertas personas pertenecen a un grupo caracterizado por alguno de los motivos prohibidos de discriminación, tratándose de categorías de personas que sufren así una injusticia histórica o son víctimas de

perjuicios persistentes. Esta distinción es crucial para entender que la igualdad no se agota en el reconocimiento normativo, pues un Estado puede tener leyes aparentemente neutrales y, sin embargo, permitir que la desigualdad real se perpetúe. Mientras que la falta de garantías formales representa una omisión directa del deber de protección jurídica, la discriminación sustantiva atiende a un enfoque sociológico y de resultados, reconociendo que existen colectivos cuya vulnerabilidad está arraigada en estructuras de poder históricas; por lo tanto, superar este tipo de discriminación exige no solo la igualdad ante la ley, sino la implementación de acciones afirmativas que remuevan las barreras fácticas que impiden a estos grupos el ejercicio pleno de su dignidad en condiciones de equidad real.

2.2.1.3. Tipos de discriminación según la constitución

García (2021) identifica cada una de los tipos de discriminación según la constitución, y advierte que ninguna persona debe ser discriminada por ninguna de estas razones:

Por su origen: Se refiere a una discriminación derivada del lugar de nacimiento o del tronco de filiación, lo cual implica no solo el rechazo por la procedencia geográfica (nacional o extranjera), sino también la exclusión basada en el entorno social o familiar donde el individuo se ha desarrollado, vulnerando el derecho a la movilidad y la igualdad de oportunidades independientemente de la ascendencia.

Por su raza: Se deriva a una discriminación por la pertenencia a un grupo humano con ascendencia común o conformación física, lo que incluye el color de piel, facciones y estructura anatómica predominante; esta exclusión se basa en prejuicios históricos y estereotipos fenotípicos que pretenden jerarquizar a los seres humanos, atentando contra la unidad de la especie y la igualdad ontológica.

Por su sexo: Hace referencia a la defensa contra la discriminación derivada de razones orgánicas que distinguen al hombre de la mujer, abarcando no solo la diferencia biológica, sino también la exclusión basada en funciones reproductivas o roles tradicionalmente asignados, buscando garantizar que la diferencia sexual no se traduzca en una brecha de poder o de acceso a derechos.

Por su idioma: Se refiere a la discriminación derivada por la utilización de una lengua, entendida como un modo particular de comunicación fonética o escritural; este tipo de exclusión es particularmente grave en sociedades multiculturales, ya que al marginar a

un hablante por su lengua materna o su acento, se le restringe el acceso a la justicia, la educación y la participación ciudadana plena.

Por su religión: Hace referencia a la defensa contra la discriminación derivada de una creencia o dogma que vincula a los hombres con alguna divinidad o ser supremo, protegiendo tanto la libertad de culto como la libertad de conciencia, y asegurando que ninguna fe —o la ausencia de ella— sea motivo de persecución, menoscabo laboral o segregación social.

Por su opinión: Hace referencia a la defensa contra la discriminación derivada de pareceres, dictámenes o juicios que postula una persona, lo cual constituye una garantía para el pluralismo democrático; esta protección impide que el ejercicio de la libertad de expresión o la discrepancia ideológica y política se conviertan en causales de represalia o exclusión institucional.

Por su condición económica: Hace referencia a la defensa contra la discriminación derivada de cierto tipo de estado o situación de poder adquisitivo, posesión de bienes o rentas, combatiendo la exclusión por pobreza o la "aporofobia", y garantizando que la capacidad monetaria no sea un filtro para el ejercicio de derechos fundamentales que deben ser universales.

Por su índole diversa: Hace referencia a la defensa contra la discriminación derivada de factores múltiples y transversales, tales como la edad, discapacidad física o mental, apariencia física, estatura y orientación sexual, reconociendo que existen diversas características de la identidad humana que, aunque no se mencionen taxativamente, requieren una protección reforzada ante prejuicios sociales persistentes.

2.2.2. Discriminación laboral

2.2.2.1. Concepto

Chanamé (2017) 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, enfatizando que no puede haber ningún tipo de discriminación. Esta convergencia disciplinaria implica que la Constitución no es solo un marco declarativo, sino un escudo operativo que penetra en las relaciones privadas de trabajo para garantizar que la dignidad del empleado no sea vulnerada por el poder de dirección del empleador. La función tuitiva, por

tanto, obliga al Estado a intervenir activamente para corregir la desigualdad inherente al contrato laboral, asegurando que criterios como el origen, la raza, el sexo o la opinión no se conviertan en barreras para el acceso, la permanencia o el ascenso profesional. En este sentido, la prohibición de discriminación actúa como un límite infranqueable que transforma al centro de trabajo en un espacio de ejercicio de ciudadanía, donde la libertad sindical, la igualdad de remuneración y la protección frente al despido arbitrario se erigen como garantías constitucionales que el sistema jurídico debe tutelar con especial rigor para evitar cualquier retroceso en la justicia social.

2.2.2.2. Base normativa internacional

El Convenio 111 de la OIT, adoptado el 4 de junio de 1958, constituye el instrumento internacional de referencia para combatir la exclusión en el ámbito laboral, estableciendo un marco jurídico que obliga a los Estados miembros a promover la igualdad de oportunidades. De acuerdo con su artículo 1º, la discriminación en el empleo y la ocupación se define bajo los siguientes términos:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social: Esta categoría abarca los criterios tradicionales de segregación que tienen por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. La amplitud de esta lista busca proteger la esencia de la persona frente a prejuicios históricos que, de aplicarse en el entorno laboral, impedirían un acceso justo al mercado de trabajo o una progresión basada exclusivamente en el mérito.

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades: El Convenio prevé una cláusula de apertura para que cada Estado Miembro, previa consulta con organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, pueda especificar otros motivos de discriminación (como la edad, la orientación sexual o la discapacidad). Esto permite que el instrumento se adapte a las realidades sociales cambiantes y a las nuevas formas de vulnerabilidad que puedan surgir en el mundo del trabajo contemporáneo.

Excepción por calificaciones exigidas para un empleo determinado: El numeral 2 aclara que las distinciones, exclusiones o preferencias no serán consideradas discriminación cuando se basen en los requisitos inherentes y objetivos de un puesto específico. Esto valida la selección técnica (por ejemplo, exigir una licenciatura en derecho para un

puesto de abogado), siempre que la exigencia sea proporcional y necesaria para el desempeño eficiente de la tarea, diferenciándola así de la arbitrariedad.

2.2.2.2. Base normativa nacional

Para integrar estos preceptos fundamentales de la Constitución Política del Perú en un análisis jurídico de mayor alcance, se pueden desarrollar ambos artículos resaltando la conexión entre la igualdad general y su aplicación específica en el mundo del trabajo:

Igualdad ante la Ley y Prohibición de Discriminación (Art. 2, inciso 2): Este mandato constituye la piedra angular del Estado Social y Democrático de Derecho, estableciendo que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Esta disposición no solo prohíbe el trato diferenciado injustificado por parte del Estado, sino que proyecta una protección sobre la identidad misma del ser humano, garantizando que ninguna característica intrínseca o convicción personal sea utilizada como herramienta de exclusión. La cláusula "de cualquier otra índole" es particularmente relevante, pues otorga a la norma un carácter abierto y dinámico que permite a los tribunales proteger nuevos grupos vulnerables ante formas emergentes de discriminación, asegurando que el derecho a la igualdad evolucione al ritmo de los cambios sociales.

Principios de la Relación Laboral (Art. 26): En el ámbito específico del empleo, la Constitución refuerza la protección del trabajador al establecer principios rectores que deben respetarse en toda relación laboral, destacando la igualdad de oportunidades sin discriminación. Este precepto se complementa con el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, lo que impide que un trabajador, aun bajo presión o necesidad, acepte condiciones que vulneren su dignidad o sus beneficios mínimos legales. Asimismo, el artículo consagra el principio *in dubio pro operario*, que exige una interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, reconociendo la asimetría de poder en el contrato de trabajo y elevando la protección del empleado a una garantía de rango constitucional que el empleador y el juez deben observar estrictamente.

2.2.3. Discriminación por orientación sexual, identidad de género, sexo.

2.2.3.1. La orientación sexual

Campo (2017) dentro de un contexto académico o jurídico sobre derechos de identidad y no discriminación, se puede estructurar el análisis de la siguiente manera, profundizando en la naturaleza de la orientación sexual como un componente de la personalidad:

Naturaleza de la Atracción y Deseo: Campo (2017) define la orientación sexual como la dirección de la atracción sexual, fantasías, sueños o deseos persistentes y preferentes por personas de un determinado sexo. Esta precisión es fundamental porque establece que la orientación no es una conducta aislada, sino una dimensión interna y profunda de la psique humana que configura la identidad del individuo. Al ser "persistente", se diferencia de encuentros circunstanciales, constituyendo un núcleo de la libertad personal que el derecho debe proteger frente a cualquier intento de estigmatización o terapia de conversión, las cuales son consideradas vulneraciones a la integridad psicofísica.

Diversidad de las Opciones de Orientación: Desde esta perspectiva, la opción heterosexual se refiere a quienes son atraídos preferencial o exclusivamente por personas del sexo opuesto, mientras que la opción homosexual agrupa a quienes sienten atracción predominante o únicamente por personas del mismo sexo, y la opción bisexual a quienes sienten atracción bastante similar hacia personas de uno y otro sexo. Esta clasificación reconoce la pluralidad de la experiencia humana y subraya que ninguna de estas orientaciones posee una jerarquía moral o legal sobre las otras, reforzando el principio de igualdad que impide que la preferencia afectiva sea motivo de exclusión en ámbitos como el laboral, civil o familiar.

Inclusión de Nuevas Categorías y Fluidiez: Actualmente se incluyen entre estas opciones a las personas asexuales, que niegan cualquier atracción por personas de cualquier sexo, y a las personas inseguras o indecisas acerca de la propia orientación sexual en algún momento de la vida. La incorporación de la asexualidad y de la etapa de indeterminación refleja una comprensión más moderna y flexible de la sexualidad, entendiendo que el proceso de autodescubrimiento es dinámico. Para el ordenamiento jurídico, esto implica que la protección contra la discriminación no solo ampara orientaciones definidas, sino

también el derecho a la búsqueda de la propia identidad sin sufrir represalias o violencia por la falta de una etiqueta permanente.

2.2.5. Marco conceptual

Discriminación

La Real Academia Española (2022) define la discriminación como el acto de dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental. Esta acepción lingüística, al ser trasladada al ámbito del derecho y la sociología, revela que la discriminación no es un evento fortuito, sino una conducta que quiebra el principio de igualdad y neutralidad que debe regir en una sociedad democrática. Al mencionar el trato desigual hacia una "colectividad", la RAE reconoce implícitamente la existencia de la discriminación sistémica o grupal, donde el perjuicio no se agota en un individuo, sino que margina a sectores enteros de la población basándose en prejuicios arraigados.

Municipalidad

Cabanellas (1996) define que el ayuntamiento es conocido como la casa consistorial en algunos países de América, una acepción que trasciende la estructura física para referirse a la corporación pública encargada del gobierno y la administración de un municipio. Esta denominación de "casa consistorial" evoca el concepto del "consistorio", es decir, la reunión de los magistrados o regidores que ejercen la autoridad local, subrayando que la municipalidad es la unidad básica de la organización política del Estado. En la práctica jurídica, el ayuntamiento no es solo un edificio, sino una entidad con personería jurídica propia y autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Su rol es fundamental para la descentralización del poder, ya que actúa como el nivel de gobierno más cercano al ciudadano, siendo responsable de la gestión de servicios esenciales, la planificación urbana y la promoción del desarrollo local, garantizando que el ejercicio de la democracia se materialice desde la base territorial hacia las estructuras superiores del gobierno nacional.

Provincia

Cabanellas (1996) define que esta es la parte importante de un territorio o nación, una descripción que, en el ámbito jurídico-administrativo, se refiere a la región o demarcación geográfica que posee características comunes y una organización política propia. Esta "importancia" a la que alude el autor no es solo espacial, sino funcional; las regiones constituyen

los eslabones fundamentales para la descentralización del poder y el desarrollo económico de un país. Al ser una fracción del territorio nacional, la región actúa como un centro de gestión intermedia entre el gobierno central y los gobiernos locales, permitiendo una administración más eficiente de los recursos naturales, la infraestructura y los servicios públicos. En este sentido, el territorio deja de ser una masa de tierra inerte para convertirse en un espacio vivo de ejercicio de ciudadanía, donde la autonomía regional garantiza que las políticas públicas se adapten a las realidades culturales y sociales específicas de cada zona, fortaleciendo así la unidad de la nación a través del reconocimiento de su diversidad interna.

Trabajo

Cabanellas (1996) define que el trabajo es el sistema que permite cumplir las condenas, de manera abreviada, mediante el trabajo del reo o del perseguido, una acepción que se enmarca dentro de la denominada redención de penas por el trabajo. Este concepto trasciende la mera ocupación física para convertirse en un instrumento de política criminal orientado a la reinserción social; al permitir que el interno reduzca su tiempo de reclusión a través de una actividad productiva, el Estado no solo busca descongestionar el sistema carcelario, sino también dotar al individuo de hábitos laborales y habilidades técnicas que faciliten su vida en libertad. En la doctrina moderna, este "trabajo del reo" ha dejado de verse como un castigo adicional o forzado para entenderse como un derecho-deber que dignifica a la persona privada de libertad, asegurando que el ocio no degrade su condición humana. Así, la redención por el trabajo actúa como un incentivo psicológico y jurídico que transforma la ejecución penal en un proceso dinámico, donde el esfuerzo personal se traduce directamente en una recuperación anticipada de la libertad ambulatoria.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada. De acuerdo con Ríos (2017), este tipo de estudio se caracteriza por investigar información cualitativa analizando casos a profundidad para responder a una realidad concreta. En ese sentido, el proyecto se orientará a aplicar el marco normativo constitucional y penal peruano para abordar la problemática de la discriminación por preferencia de género en la gestión pública local de Coronel Portillo.

El estudio se desarrolló bajo un nivel cualitativo. Según Hernández et al. (2018), este enfoque se centra en comprender los fenómenos analizando las experiencias de los participantes en su entorno natural. La investigación permitirá explorar cómo los trabajadores perciben y viven los sesgos de género, profundizando en sus interpretaciones y significados dentro de la cultura institucional de la municipalidad.

El diseño de la investigación fue descriptivo, conforme a Sánchez et al. (2018), este diseño implica realizar caracterizaciones globales y descripciones del contexto y las propiedades de un fenómeno social. Se describirá la situación de vulnerabilidad de los trabajadores frente a la discriminación laboral.

3.2. Población

Hadi (2023) sostiene:

El conjunto de individuos o elementos sobre los cuales se desea obtener información o conocimiento. En un estudio científico, la población es el grupo de individuos o elementos que tienen características específicas y sobre los cuales se quieren hacer inferencias o generalizaciones. La población es la totalidad de elementos del estudio, el investigador podrá delimitarlo según la definición que se formule en el estudio. La población y universo tienen las mismas características por lo que a la población se le puede llamar universo o de forma contraria, al universo, población.

Estuvo constituida por 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia sujetos tipo. Los criterios de selección incluirán la diversidad de género, el régimen laboral y el tiempo de permanencia en la institución.

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.

Hadi (2023) explica:

El muestreo es una técnica para estudiar la muestra, como resultado de la aplicación de esta técnica a la población se obtiene un estadígrafo, esta es una cifra que se logra por medio de un cálculo o una operación estadística la cual proporciona una cifra o el número real de los elementos que representan a la población.

En la tesis, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la municipalidad.

3.3. Variable. Definición y operacionalización

Hernández, et al (2018), 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 de una variable implica definir cómo se observará y medirá cada característica del estudio, siendo un proceso con un propósito práctico esencial. El procedimiento para operacionalizar variables abarca los siguientes pasos: a) identificación de las variables; b) definición conceptual; c) definición operacional; d) especificación del indicador; y e) asignación de valores. (Hernández, et al, 2018)

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 información

La técnica de recolección de datos fue la entrevista, el cual permitirá obtener información detallada y cualitativa sobre las experiencias percepciones y significativas, de los

trabajos. Ñaupas, et al (2023) sostienen que “las técnicas de investigación son en realidad métodos especiales o particulares que se aplican en cada etapa de la investigación científica, cuantitativa o cualitativa, variando en su naturaleza de acuerdo al enfoque”. (p. 135)

El instrumento de recolección de datos fue una guía de entrevista, que permitió explorar los temas relevantes para la investigación de manera flexible y abierta, la guía de entrevista incluyó preguntas abiertas que permitieron a los participantes expresar sus experiencias y perspectivas de manera libre y detallada. El instrumento que se utiliza en la aplicación de la técnica de la encuesta y la entrevista, contiene un conjunto sistemático de preguntas escritas en una cédula, que se encuentran lógica y secuencialmente relacionadas con cada uno de los aspectos y fases de la investigación” (Ñaupas, 2023).

3.5. Método de análisis de datos

Este procedimiento inició desde el recojo de datos, la obtención de resultados y análisis respectivamente. Inició con un cuestionario para recoger los datos para visibilizar el nivel de conocimiento que puedan tener los operadores jurídicos. Luego de recolectar los datos podremos decir cuál es el nivel de conocimiento de los operadores jurídicos de mi localidad.

3.6. Aspectos éticos

Se respetaron los principios éticos y no plagio en el presente proyecto, y declaró 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.
- f) **Justicia:** Este principio se materializa al garantizar un trato equitativo y libre de prejuicios hacia los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante las entrevistas, asegurando que la recolección de datos sea razonable, ponderada y orientada a visibilizar la vulneración de sus derechos sin sesgos discriminatorios.

VI. RESULTADOS

Tabla 1

Identificar la existencia de diferentes tipos de discriminación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

Categoría de Discriminación	Citas Representativas (Anónimas)	Marco Legal Relacionado
Exclusión en el Acceso y Permanencia	"Se asume que su presencia en cargos altos generaría críticas externas." / "Las redes de poder internas son muy cerradas y excluyentes." / "Existe un prejuicio de que no tienen 'don de mando' o autoridad." / "Me han negado rotaciones a áreas de mayor visibilidad institucional."	Prohibición de restringir el acceso, ascenso o permanencia por orientación sexual o identidad de género.
Hostigamiento y Acoso (Moral/Laboral)	"A un compañero no lo invitaban a las reuniones de coordinación informales." / "Sí, se les niegan ciertos permisos que a otros sí se les dan." / "Se les exige más 'discreción' que al resto." / "Me han hecho sentir que mi presencia incomoda a ciertos directivos."	Prohibición de establecer diferencias en condiciones laborales (permisos, capacitaciones, tratos).
Trato Diferenciado Injustificado	"A un compañero no lo invitaban a las reuniones de coordinación informales." / "Sí, se les niegan ciertos permisos que a otros sí se les dan." / "Se les exige más 'discreción' que al resto." / "Me han hecho sentir que mi presencia incomoda a ciertos directivos."	Prohibición de establecer diferencias en condiciones laborales (permisos, capacitaciones, tratos).
Segregación Institucional	"Se excluye de los beneficios no económicos a quienes no tienen familia tradicional." / "Se les limita el contacto con el público en ciertas áreas." / "Se prefiere contratar a personas que no 'generen comentarios'." / "Hay áreas que son conocidas por ser 'poco amigables'."	Obligación del servidor público de no discriminar bajo responsabilidad administrativa.
Normalización e Impunidad	"Se guarda silencio porque se piensa que la denuncia no servirá de nada." / "Se suele normalizar la situación como si fuera una broma sin importancia." / "La impunidad es total, nadie ha sido despedido o sancionado por discriminar aquí." / "Siento que la municipalidad protege más su imagen que los derechos del trabajador."	Derecho de petición y acceso a la tutela jurisdiccional (derecho de denuncia sin represalias).

Nota. Elaboración propia basada en los datos recolectados mediante la Guía de Entrevista aplicada a 25 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el año 2025. Los códigos utilizados para las citas responden al anonimato garantizado en el Formato de Consentimiento Informado (Anexo 05) y la Declaración Jurada de Integridad Científica (Anexo 08) del proyecto de tesis.

Tabla 2

Identificar si existen trabajadores que fueron víctimas de discriminación por orientación sexual, identidad de género en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Perfil del Trabajador (Anonimizado)	Tipo de Discriminación Experimentada	Descripción del Impacto en el Trabajador
Caso A (8 años, CAS)	Exclusión en toma de decisiones	"He presenciado cómo se les ignora en las tomas de decisiones." / "Siento que tengo que demostrar el doble de eficiencia por ser respetado."
Caso B (5 años, CAS)	Hostigamiento y microagresiones	"Siento que me dan menos responsabilidad de lo que merece por mi perfil." / "Me han hecho sentir que mi presencia incomoda a ciertos directivos."
Caso C (7 años, CAS)	Amenaza laboral indirecta	"He escuchado que para ciertos cargos 'no es bien visto' ser diverso." / "Me han sugerido ser 'más discreto' para no perder oportunidades."
Caso D (6 años, CAS)	Estigmatización por apariencia	"Siento que mi orientación me pone en una situación vulnerable para renovar." / "Siento que mi imagen personal es un obstáculo para ser promovido."
Caso E (5 años, CAS)	Inseguridad profesional	"He sentido que mis errores se castigan más por ser quien soy." / "La falta de apoyo de mis superiores me hace sentir inseguro mi puesto."

Nota. Elaboración propia basada en la Guía de Entrevista aplicada a 25 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el año 2025. Las experiencias reflejan la percepción de vulnerabilidad en el ejercicio de sus funciones y el impacto directo en su estabilidad laboral y desarrollo de carrera.

Tabla 3

Identificar si los trabajadores hacen algo para combatir la discriminación en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

Acciones / Respuestas	Citas Representativas (Anónimas)	Análisis de la Conducta (Causa/Efecto)
Silencio y Resignación	"Muchos prefieren renunciar a seguir soportando un trato discriminatorio." / "Se guarda silencio porque el agresor suele tener poder político." / "Se guarda silencio porque el agresor suele tener poder político."	El miedo a represalias directas o pérdida del empleo (especialmente en CAS) anula la denuncia formal.
Estrategia de Evasión	"Se suele aconsejar al compañero afectado que no diga nada para 'llevar la fiesta en paz'." / "Algunos trabajadores prefieren pedir su rotación a otra área antes que denunciar."	El trabajador busca la supervivencia individual en lugar de enfrentar el problema estructuralmente.
Solidaridad Informal (Privada)	"Los trabajadores suelen solidarizarse en privado, pero no en público." / "Algunos intentan defender al compañero en el momento, pero sin reportarlo."	Existe conciencia del daño, pero el temor al aislamiento social frena la acción colectiva.
Desconfianza Institucional	"La mayoría no sabe a quién acudir si presencia una injusticia." / "Siento que la municipalidad protege más su imagen que los derechos del trabajador." / "Dudo que el buzón de sugerencias sirva para denuncias graves."	Ausencia de confianza en los canales de Recursos Humanos, vistos como burocráticos o parciales.
Denuncia Excepcional	"Se denuncia solo si hay varios testigos dispuestos a declarar." / "Se denuncia solo si el acto es extremadamente grave o violento."	La denuncia solo se activa como medida extrema ante violencia flagrante, no ante discriminación sutil.

Nota. Elaboración propia basada en la Guía de Entrevista aplicada a 25 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el año 2025. Las respuestas reflejan el estado de indefensión y la desconfianza en los mecanismos internos de protección del trabajador.

Tabla 4

Identificar si los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo saben si la discriminación es un delito tipificado en el código penal

Nivel de Conocimiento	Citas Representativas (Anónimas)	Interpretación del Hallazgo
Desconocimiento Total	"No, mi formación no es jurídica y desconozco los artículos del Código Penal." / "No, la verdad es que no estoy al tanto de la normativa penal vigente." / "Absolutamente no, no sabía que existía una ley tan específica para este problema."	Gran parte del personal ignora la gravedad penal de sus actos o de los actos que presencian.
Conocimiento Parcial/Vago	"He escuchado del artículo, pero no sé cuáles son los años de pena privativa de libertad." / "He oído que existe, pero no conozco a nadie que haya sido denunciado bajo esa norma."	Conocimiento superficial; saben que "es ilegal", pero no comprenden las consecuencias reales (inhabilitación, cárcel).
Conocimiento Funcional	"Sí, y sé que como funcionarios públicos tenemos una responsabilidad mayor." / "Sí, se que la discriminación es sancionada administrativamente y penalmente."	El personal con mayor tiempo de servicio o formación técnica suele tener mayor noción del riesgo legal.
Escepticismo sobre Aplicación	"La efectividad de la ley es muy baja en nuestra realidad local de Pucallpa." / "No creo que las sanciones penales lleguen a concretarse nunca en este entorno."	Aunque conozcan la ley, prevalece la percepción de que esta no se aplica ("letra muerta").

Nota. Elaboración propia basada en la Guía de Entrevista aplicada a 25 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el año 2025. Los resultados demuestran una carencia de capacitaciones institucionales sobre los alcances del artículo 323° del Código Penal y las responsabilidades agravadas de los servidores públicos.

V. DISCUSIÓN

5.1. Sobre la evidencia de diferentes tipos de discriminación

La investigación identifica que, en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, la discriminación no se manifiesta solo mediante actos explícitos, sino como un fenómeno multidimensional. Los resultados muestran una confluencia de discriminación por orientación sexual, identidad de género y origen, manifestada en microagresiones sutiles y comentarios despectivos que afectan el clima laboral. Este hallazgo coincide con Gauche (2011) sobre la discriminación múltiple, donde un individuo es afectado no solo por su identidad, sino por factores adicionales condición económica o posición jerárquica. Se confirma que la cultura organizacional de la entidad actúa como un catalizador de segregación, contraviniendo el mandato constitucional de igualdad ante la ley.

Los hallazgos revelan que, más allá de la discriminación formal, existe una cultura del chisme y el estigma social. Los trabajadores reportan que se cuestiona la moralidad y capacidad técnica basados únicamente en la apariencia o la orientación sexual, configurando actos de discriminación directa e indirecta. Es notable que este comportamiento no solo ocurre entre pares, sino que es validado por jefaturas. Esta conducta replica el patrón observado en casos judiciales previos donde la municipalidad, en lugar de realizar ajustes razonables para mantener a un trabajador, opta por la salida más sencilla: el cese o la marginación. La discriminación, por tanto, es una herramienta de control que segrega a quienes no se ajustan al perfil "estándar".

5.2. Sobre la condición de víctimas de discriminación

Al contrastar las narrativas de los entrevistados, se evidencia que los trabajadores diversos enfrentan una barrera invisible o techo de cristal que limita sus oportunidades de ascenso. Este patrón de exclusión es una forma de discriminación laboral indirecta. Es preciso notar que la jurisprudencia constitucional peruana, a través de casos como el Exp. N° 03835-2017-PA/TC, ha determinado que las instituciones públicas tienen el deber de realizar ajustes razonables y evitar cualquier cese o menoscabo laboral basado en condiciones personales. En la Municipalidad analizada, no solo se ignoran estos deberes de ajuste, sino que el estigma social hacia la comunidad LGBTI crea un entorno donde la víctima se siente obligada a ocultar su identidad para proteger su estabilidad laboral, configurando una vulneración persistente de la dignidad humana.

Las narrativas confirman que los trabajadores diversos enfrentan un techo de cristal real. Los testimonios indican que, ante situaciones de discriminación, el personal siente que sus capacidades se ignoran o que deben esforzarse el doble solo para conservar su puesto. Este hallazgo corrobora lo expuesto por Aredo (2020) sobre la resistencia al cambio en entornos burocráticos masculinizados. La Municipalidad de Coronel Portillo ha demostrado históricamente una resistencia a la diversidad, y los testimonios actuales reflejan que el trabajador, al verse enfrentado a esta estructura, desarrolla síntomas de estrés y desmotivación, confirmando que la discriminación no es solo un hecho administrativo, sino un daño psicológico persistente que degrada la dignidad del servidor público.

5.3. Sobre la inacción de los trabajadores para combatir la discriminación

Un hallazgo preocupante es que, ante la presencia de injusticias, predomina el silencio. Los datos recolectados indican que el personal no denuncia no por falta de conciencia, sino por desconfianza en los canales institucionales y temor a represalias descuentos, no renovación de contratos CAS, aislamiento. Esto es contradictorio con el principio de interpretación favorable al trabajador. La literatura y los antecedentes locales (Amayo y Castro, 2022) ya sugerían esta vulnerabilidad; sin embargo, esta investigación demuestra que el silencio es una estrategia de supervivencia frente a un sistema administrativo que, según los entrevistados, prioriza la influencia política sobre la meritocracia.

El hallazgo más crítico respecto al tercer objetivo es la normalización del silencio. A diferencia de lo que dictan los manuales de ética, los trabajadores prefieren no meterse en problemas debido a la percepción de que la Municipalidad es un espacio donde los procesos de trabajo son objetivos solo en el papel, mientras que en la práctica, la influencia política de los agresores bloquea cualquier denuncia formal. Este pacto de silencio es una consecuencia directa de la ausencia de canales de denuncia seguros y confidenciales. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido enfática en que el trabajador no debe soportar situaciones que afecten su salud o dignidad; sin embargo, la falta de una "Ruta de Atención" dentro de la entidad convierte este mandato en letra muerta.

5.4. Sobre el conocimiento del delito de discriminación

Finalmente, los resultados demuestran una brecha significativa en el conocimiento del Artículo 323° del Código Penal. Mientras algunos trabajadores identifican vagamente la existencia de una norma, la gran mayoría desconoce que la discriminación por parte de un funcionario público acarrea penas de inhabilitación y privación de libertad. Esta ceguera legal es un factor

crítico de impunidad. La investigación concluye que el Artículo 323° no cumple su función disuasiva en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, precisamente porque no existe una política institucional de capacitación que transforme la norma punitiva en una herramienta de protección efectiva para los servidores públicos.

Sobre el conocimiento del Artículo 323° del Código Penal, se detecta una paradoja: mientras la institución se ampara en normas administrativas para sancionar o cesar trabajadores, el personal desconoce que sus propias acciones discriminatorias pueden derivar en procesos penales e inhabilitación. Esta brecha de conocimiento no es casual; es un síntoma de una gestión que no prioriza la integridad. La impunidad, por tanto, no es solo producto de la falta de pruebas, sino de la falta de formación legal. Los trabajadores que ven los actos discriminatorios como bromas o malentendidos desconocen que el Estado les exige, por ley, una conducta basada en el respeto irrestricto a los derechos fundamentales.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo persiste una estructura de discriminación laboral sistemática hacia el año 2025. Esta no solo se manifiesta mediante actos de exclusión formal, sino fundamentalmente a través de una discriminación indirecta y cultural, caracterizada por microagresiones verbales, estigmatización y un lenguaje de exclusión normalizado bajo el concepto de humor. Los hallazgos confirman que la identidad de género y la orientación sexual funcionan como categorías de segregación que vulneran el derecho constitucional a la igualdad. La lección aprendida es que la discriminación en el sector público local de Pucallpa es un fenómeno estructural que trasciende la norma escrita, instalándose en las prácticas cotidianas de convivencia laboral.

Se determina que los trabajadores con identidades de género diversas son víctimas de un techo de cristal institucional, el cual les impide el acceso a cargos directivos o de mayor visibilidad bajo el prejuicio de su supuesta falta de seriedad o don de mando. La investigación revela que el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad es vulnerado sistemáticamente por criterios de selección sesgados que asocian la eficiencia directiva con la heteronormatividad. Esto obliga a los servidores a adoptar una postura de discreción forzada o sobreesfuerzo profesional para compensar el estigma, menoscabando su salud mental y dignidad.

Se concluye que el silencio de los trabajadores frente a los actos de discriminación no es producto de la indiferencia, sino una estrategia de supervivencia inducida por la desconfianza en los canales de denuncia. La percepción de impunidad, la politización de los procesos administrativos y el temor a represalias como la no renovación de contratos CAS anulan cualquier intención de justicia. La Municipalidad carece de una ruta de atención clara que garantice la protección del denunciante, lo que genera un entorno de indefensión donde el agresor goza de una licencia social para continuar con las conductas discriminatorias.

Finalmente, se identifica una grave brecha de conocimiento normativo respecto al Artículo 323° del Código Penal. La mayoría de los servidores públicos desconoce que la discriminación es un delito que conlleva penas de inhabilitación y privación de libertad, agravadas por su condición de servidores civiles. Esta falta de capacitación técnica convierte a la ley penal en un instrumento fantasma que no cumple su función disuasiva. Se concluye que, sin programas de sensibilización y difusión jurídica, la norma punitiva resulta insuficiente para frenar los sesgos de género arraigados en la burocracia municipal.

El principal aporte de esta tesis es la visibilización de la discriminación en un contexto amazónico específico, demostrando que la ley nacional requiere de protocolos locales de implementación para ser efectiva. Aunque el estudio se limitó a una muestra de 10 casos tipo, la profundidad de las narrativas permite concluir que existe una necesidad urgente de reformar la cultura organizacional de la Municipalidad de Coronel Portillo, transitando desde una tolerancia pasiva hacia una inclusión proactiva y sancionadora de todo acto que menoscabe la dignidad humana.

VII. RECOMENDACIONES

1. Institucionalizar un protocolo interno de prevención y atención de denuncias por discriminación laboral, que garantice la confidencialidad, la celeridad en el trámite y la protección contra represalias hacia el personal, permitiendo que la víctima pueda reportar actos de discriminación sin temor a la pérdida de su puesto o a sanciones disciplinarias arbitrarias.
2. Capacitar periódicamente a todo el personal, especialmente a los funcionarios con capacidad de mando y recursos humanos, sobre los alcances del Artículo 323° del Código Penal y la jurisprudencia constitucional respecto al derecho a la igualdad y no discriminación, a fin de desterrar la normalización de comentarios ofensivos y microagresiones bajo el argumento de humor o costumbre.
3. Establecer comités de selección y evaluación de personal bajo criterios de estricta meritocracia y competencia profesional, desvinculando la evaluación de cualquier prejuicio sobre orientación sexual o identidad de género, y fundamentando toda decisión de ascenso o asignación de funciones en objetivos técnicos, en cumplimiento del principio-derecho de igualdad ante la ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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_DERECHOS_2022_T_ARIANA-AMAYO_CLAUDIA-CASTRO_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ashanti (2021) *Perú tiene altos índices de discriminación respecto a Latinoamérica*. Publicado el 6 de febrero de 2021. Agencia Peruana de Noticias Andina. Perú. <https://ashantiperu.org/peru-tiene-altos-indices-de-discriminacion-respecto-a-latinoamerica/>
- 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
- Campo, A. et al (2017) Artículo de revisión: Orientación sexual y trastorno de ansiedad social: una revisión sistemática. Universidad Nacional de Colombia. Rev. chil. neuro-psiquiatr. vol.55 no.2 Santiago 2017. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272017000200004>
- Chanamé, R. (2017) *La Constitución de todos los peruanos*. Conocimientos básicos de la Constitución. Abril, 2017. Lima, Perú: Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L; ed.
- 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>
- De la Torre, C. (2006) *Derecho a la no Discriminación*. Primera edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México: Instituto de investigaciones jurídicas, ed.
- García, V. (2021) *Los derechos fundamentales en el Perú*. Tercera edición enero 2021, corregida y aumentada. Lima, Perú: Instituto Pacífico, ed.
- Gauche, X. (2011) *Discriminación por sexualidad en el Derecho internacional de los Derechos Humanos*. Con especial referencia a la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Tesis de posgrado. Por la Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/6838/40048_Gauche_Marchetti_Ximena.pdf?sequence=1

- Gómez, S. (2012) *Metodología de la investigación*. Red tercer milenio. ISBN 978-607-733-149-0. Estado de México.
- Hadi, M; et al (2023) *Metodología de la investigación. Guía para el proyecto de tesis*. Primera edición. Lima, Perú: Wilson Sucari, ed.
- Hernández, A; et al (2018) *Metodología de la investigación. Ciencias y Letras*. 3 ciencias. ISBN: 978-84-948257-0-5.
- 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 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
- La Constitución Política del Perú (07 de mayo del 2004) *Ley 28237*. Lima, Perú.
- 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.
- Ríos, R. (2017) *Metodología para la investigación y redacción*. Editorial Servicios Académicos intercontinentales S.L. ISBN-13: 978-84-17211-23-3. Campus Universitario Teatinos Boulevard Louis Pasteur, 4. Málaga – España.
- Sánchez, H; et al (2018) *Manual de los términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de la investigación. ISBN N° 978-612-47351-4-1. Lima – Perú.
- Tribunal Constitucional. Expediente (Lima 6 de noviembre 2008) *N° 05652-2007-PA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional*. Sala Segunda del Tribunal Constitucional. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.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

Valencia, G. (2023) *Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género*. Tramas y redes junio 2023 N°4 ISSN 2796-9096, México.
<https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/248483/3/Tramas-y-redes-N4-15.pdf>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones
Discriminación	La discriminación es el trato diferenciado, desigual o excluyente hacia una persona o grupo, limitando sus derechos fundamentales, basado en características como género, edad, origen, color de piel, discapacidad, religión o condición económica. Este comportamiento dañino perpetúa la desigualdad y puede ocurrir en cualquier entorno.	Tipos de discriminación Ámbito de manifestación Efectos en el trabajador
Preferencia de género	La "preferencia de género" o orientación sexual es la atracción emocional, romántica o sexual duradera que una persona siente hacia otras, ya sea de un género diferente, el mismo género, o más de un género. Define quién te resulta atractivo, funcionando en un continuo que incluye opciones heterosexuales, homosexuales y bisexuales.	Orientación sexual
		Identidad de género
		Marco normativo y sancionador

Anexo 02. Matriz de coherencia lógica

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2025	GENERAL ¿Existe discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género en la municipalidad provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2025.	GENERAL Determinar la existencia de discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género en la municipalidad provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2025.	Variable 1 Discriminación Variable 2 Orientación sexual, identidad de género	Tipo: Aplicada Nivel: Cualitativo Diseño: Descriptivo Fuente de recojo de datos: Personas Población: 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
	ESPECÍFICOS ¿En la municipalidad provincial de Coronel Portillo se evidencian diferentes tipos de discriminación? ¿En la municipalidad provincial de Coronel Portillo existen trabajadores que fueron víctimas de discriminación por orientación sexual, identidad de género? ¿En la municipalidad provincial de Coronel Portillo los trabajadores hacen algo para combatir la discriminación? ¿En la municipalidad provincial de Coronel Portillo los trabajadores saben si la discriminación es un delito tipificado en el código penal?	ESPECÍFICOS Identificar la existencia de diferentes tipos de discriminación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo Identificar si existen trabajadores que fueron víctimas de discriminación por orientación sexual, identidad de género en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Identificar si los trabajadores hacen algo para combatir la discriminación en la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Identificar si los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo saben si la discriminación es un delito tipificado en el código penal		

Anexo 03. Instrumento de recolección de información

GUÍA DE ENTREVISTA

Título del Proyecto: La discriminación laboral por preferencia de género en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2025.

Objetivo: Recoger información sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto a la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

I. Datos Informativos

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

II. Entrevista

1. En su tiempo de labores en la Municipalidad, ¿ha presenciado o tenido conocimiento de tratos diferenciados injustos hacia algún compañero basados en su orientación sexual o identidad de género?.

2. ¿Considera usted que existen "barreras invisibles" o un "techo de cristal" que impiden que personas con identidades de género diversas accedan a cargos directivos en esta municipalidad?.

3. ¿Cómo describiría el lenguaje y las actitudes (comentarios, bromas o microagresiones) que predominan en el entorno laboral de la municipalidad respecto a la comunidad LGBTI?

4. ¿Ha sentido usted alguna vez que sus oportunidades de ascenso o estabilidad laboral se han visto amenazadas por prejuicios relacionados con el género o la orientación sexual?

5. ¿De qué manera cree que los prejuicios de género afectan el desempeño y la motivación de los trabajadores en esta institución?

6. ¿Considera que la cultura organizacional de la municipalidad es conservadora y que esto influye en la segregación de ciertos trabajadores?

7. ¿Conoce usted si la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo cuenta con protocolos internos o canales de denuncia específicos para casos de discriminación laboral?

8. En caso de presenciar un acto de discriminación, ¿qué acciones suelen tomar los trabajadores? (¿Se denuncia, se guarda silencio, existe temor a represalias?)

9. ¿Tiene conocimiento de que la discriminación está tipificada como un delito en el Artículo 323° del Código Penal peruano y cuáles son sus alcances?

10. ¿Cree usted que la aplicación de sanciones penales o administrativas es efectiva en la municipalidad, o percibe que existe un grado de impunidad frente a estos actos?

Anexo 04. Ficha de validación del instrumento

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: RENGIFO AREVALO, ZOILA KARITT egresada 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 LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCA YALI, 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: 74366172

.....
Mg. Oseas Rojas Zelada
CAU. 1290
ABOGADO

Firma del experto

DNI: 00094960



Ficha de Identificación del Experto

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombre y Apellidos: Oseas Rojas Zelada
N° DNI: 00094960 Edad: 52 años
Teléfono celular: 980 - 956 - 373
Email: rzoce@hotmail.com

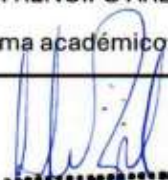
Título Profesional: Abogado en Derecho y Ciencias Políticas
Grado académico: Maestría: ☒ Doctorado: ☐
Especialidad: Maestría en Constitucional
Institución que labora: Estudio Jurídico "ROZEL"

Identificación del Proyecto de investigación o tesis

Tesis: **LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2025**

Autora: RENGIFO AREVALO, ZOILA KARITT

Programa académico: Taller de titulación


Mg. Oseas Rojas Zelada
CAU. 1290
ABOGADO



Firma



Huella digital

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

FICHA DE VALIDACIÓN*									
TÍTULO: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI,									
2025									
Variable 1: Discriminación		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
1	Dimensión 1: Tipos de discriminación	✓		✓		✓		Ninguna Observación	
2	Dimensión 2: Ámbito de manifestación	✓		✓		✓		Ninguna Observación	
3	Dimensión 3: Efectos en el trabajador	✓		✓		✓		Ninguna Observación	
Variable 2: Preferencia de género		Relevancia		Claridad		Pertinencia		Observaciones	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
1	Dimensión 1: Orientación sexual	✓		✓		✓		Ninguna Observación	
2	Dimensión 2: Identidad de género	✓		✓		✓		Ninguna Observación	
3	Dimensión 3: Marco normativo y sancionador	✓		✓		✓		Ninguna Observación	

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (.....) ☒	Aplicable después de modificar (.....) ☐	No aplicable (.....) ☐
El presente informe de evaluación de impacto ambiental se ha elaborado en cumplimiento de lo establecido en la Ley 17/2003, de 14 de mayo, de acceso a la información pública, y en la Ley 39/2015, de 28 de septiembre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El presente informe de evaluación de impacto ambiental se ha elaborado en cumplimiento de lo establecido en la Ley 17/2003, de 14 de mayo, de acceso a la información pública, y en la Ley 39/2015, de 28 de septiembre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.		

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg. Oscar Rojas Zelada DNI 99994960

Ma. Oseas Rojas Zelada

CAU. 1290
ABOGADO

Firma



GUÍA DE ENTREVISTA

Título del Proyecto: La discriminación laboral por preferencia de género en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2025.

Objetivo: Recoger información sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto a la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

I. Datos Informativos

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

II. Entrevista

1. En su tiempo de labores en la Municipalidad, ¿ha presenciado o tenido conocimiento de tratos diferenciados injustos hacia algún compañero basados en su orientación sexual o identidad de género?.

2. ¿Considera usted que existen "barreras invisibles" o un "techo de cristal" que impiden que personas con identidades de género diversas accedan a cargos directivos en esta municipalidad?.

3. ¿Cómo describiría el lenguaje y las actitudes (comentarios, bromas o microagresiones) que predominan en el entorno laboral de la municipalidad respecto a la comunidad LGBTI?

4. ¿Ha sentido usted alguna vez que sus oportunidades de ascenso o estabilidad laboral se han visto amenazadas por prejuicios relacionados con el género o la orientación sexual?



Mg. Qseas Rojas Zelada

CAU 1250
ABOGADO

5. ¿De qué manera cree que los prejuicios de género afectan el desempeño y la motivación de los trabajadores en esta institución?

6. ¿Considera que la cultura organizacional de la municipalidad es conservadora y que esto influye en la segregación de ciertos trabajadores?

7. ¿Conoce usted si la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo cuenta con protocolos internos o canales de denuncia específicos para casos de discriminación laboral?

8. En caso de presenciar un acto de discriminación, ¿qué acciones suelen tomar los trabajadores? (¿Se denuncia, se guarda silencio, existe temor a represalias?)

9. ¿Tiene conocimiento de que la discriminación está tipificada como un delito en el Artículo 323° del Código Penal peruano y cuáles son sus alcances?

10. ¿Cree usted que la aplicación de sanciones penales o administrativas es efectiva en la municipalidad, o percibe que existe un grado de impunidad frente a estos actos?



Mg. Osceas Rojas Zelada
CAU. 1290
ABOGADO

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: RENGIFO AREVALO, ZOILA KARITT egresada 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 LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN 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: 74366172

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

Firma del experto

DNI:

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombre y Apellidos: Carol Rosario Amand Rengifo
N° DNI: 41250363 Edad: 43 años
Teléfono celular: 959 - 536 - 178
Email: Kar.y.tos.red@gmail.com

Título Profesional: Abogada
Grado académico: Maestría: ☒ Doctorado: ☐
Especialidad: Maestra en Intervención en Violencia contra las Mujeres
Institución que labora: Red Integrada de Salud N° 3 - Atalaya

Identificación del Proyecto de investigación o tesis

Tesis: **LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2025**

Autora: RENGIFO AREVALO, ZOILA KARITT

Programa académico: Taller de titulación


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

Firma



Huella digital

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

FICHA DE VALIDACIÓN*									
TÍTULO: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR PREFERENCIA DE GÉNERO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2025									
Variable 1: Discriminación	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones		
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple			
1 Dimensión 1: Tipos de discriminación	✓		✓		✓		Ninguna Observación		
2 Dimensión 2: Ámbito de manifestación	✓		✓		✓		Ninguna Observación		
3 Dimensión 3: Efectos en el trabajador	✓		✓		✓		Ninguna Observación		
Variable 2: Preferencia de género	Relevancia		Claridad		Relevancia		Observaciones		
	Pertinencia	No cumple	Observaciones	Pertinencia	No cumple	No cumple			
1 Dimensión 1: Orientación sexual	✓		✓		✓		Ninguna Observación		
2 Dimensión 2: Identidad de género	✓		✓		✓		Ninguna Observación		
3 Dimensión 3: Marco normativo y sancionador	✓		✓		✓		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 Amador Rengifo..... DNI 41250363.


Mg. Carol R. Amador Rengifo
CAU N° 2031

ABOGADA

Firma



Huella digital



GUÍA DE ENTREVISTA

Título del Proyecto: La discriminación laboral por preferencia de género en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2025.

Objetivo: Recoger información sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto a la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

I. Datos Informativos

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

II. Entrevista

1. En su tiempo de labores en la Municipalidad, ¿ha presenciado o tenido conocimiento de tratos diferenciados injustos hacia algún compañero basados en su orientación sexual o identidad de género?

2. ¿Considera usted que existen "barreras invisibles" o un "techo de cristal" que impiden que personas con identidades de género diversas accedan a cargos directivos en esta municipalidad?

3. ¿Cómo describiría el lenguaje y las actitudes (comentarios, bromas o microagresiones) que predominan en el entorno laboral de la municipalidad respecto a la comunidad LGBTI?

4. ¿Ha sentido usted alguna vez que sus oportunidades de ascenso o estabilidad laboral se han visto amenazadas por prejuicios relacionados con el género o la orientación sexual?



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

5. ¿De qué manera cree que los prejuicios de género afectan el desempeño y la motivación de los trabajadores en esta institución?

6. ¿Considera que la cultura organizacional de la municipalidad es conservadora y que esto influye en la segregación de ciertos trabajadores?

7. ¿Conoce usted si la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo cuenta con protocolos internos o canales de denuncia específicos para casos de discriminación laboral?

8. En caso de presenciar un acto de discriminación, ¿qué acciones suelen tomar los trabajadores? (¿Se denuncia, se guarda silencio, existe temor a represalias?)

9. ¿Tiene conocimiento de que la discriminación está tipificada como un delito en el Artículo 323° del Código Penal peruano y cuáles son sus alcances?

10. ¿Cree usted que la aplicación de sanciones penales o administrativas es efectiva en la municipalidad, o percibe que existe un grado de impunidad frente a estos actos?

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

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 RENGIFO AREVALO, ZOILA KARITT 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: 1806201021@uladech.edu.pe o al número 996 341 606. así como con el Comité de ética de la investigación de la universidad, al correo electrónico 1806201021@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, RENGIFO AREVALO, ZOILA KARITT; identificado con Documento Nacional de Identidad (DNI) N° 74366172, con domicilio en Pucallpa S/N, en mi condición de: Autor / Investigador responsable vinculado al proyecto de investigación titulado: “LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR PREFERENCIA DE GENERO EN 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

Firma del declarante:

Nombres y apellidos: Rengifo Arevalo, Zoila Karitt

DNI: 74366172

Anexo 07. Evidencia de la ejecución de tesis



