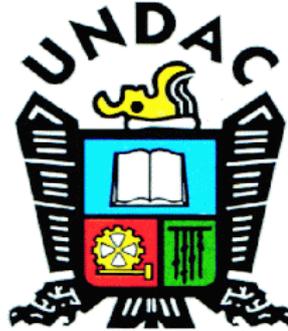


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES**

**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ECONOMIA**



**T E S I S**

**La discriminación en el Perú y su relación con el mercado laboral al**

**año 2022**

**Para optar el título profesional de:**

**Economista**

**Autores:**

**Bach. Noemí Sheyla CONDOR PABLO**

**Bach. Jhober Rofino NOLASCO TORRES**

**Asesor:**

**Dr. Ángel TORRES VASQUEZ**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES**

**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ECONOMIA**



**T E S I S**

**La discriminación en el Perú y su relación con el mercado laboral al**

**año 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Daniel Joel PARIONA CERVANTES**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. José Pablo SALAS GAMARA**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Amado VARELA ROJAS**  
**MIEMBRO**



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Contables**  
**Unidad de Investigación**



Firmado digitalmente por:  
ROJAS GALLUFFI Julian  
Cipriano FAU 20154605046 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 12/03/2024 08:17:55-0500

---

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración  
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 035-2024**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Noemí Sheyla CONDOR PABLO y Jhober Rofino NOLASCO TORRES

Escuela de Formación Profesional

**Economía**

Tipo de trabajo

**Tesis**

Título del trabajo

La discriminación en el Perú y su relación con el mercado laboral al año 2022

Asesor:

Dr. Angel TORRES VASQUEZ

**Índice de Similitud 3%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente informe, el reporte de identificación del porcentaje de similitud general; asimismo, a través del correo institucional de la Oficina de Grados y Títulos de nuestra Facultad – FACEC. envío en la fecha el reporte completo de turnitin; todo ello, en atención al Memorando N° 000022-2024-UNDAC-D/DFCCEC.

Cerro de Pasco, 12 de marzo de 2024

## DEDICATORIA

Con mucha gratitud y amor a  
nuestros queridos padres y  
hermanos por ser  
nuestro ejemplo a seguir.

## **AGRADECIMIENTO**

En principio tenemos que agradecer a Nuestra Universidad, por haber sido responsable de nuestra formación profesional en la Carrera de Economía. A la misma vez agradecer a todos nuestros profesores de la carrera profesional de Economía, quienes con ahínco han coadyuvado a nuestra formación; para nosotros ha sido una experiencia grandiosa y hermosa tener que haber recibido los conocimientos que nuestros profesores nos supieron impartir. A todos ellos nuestro reconocimiento imperecedero.

Mención especial merece nuestro reconocimiento y agradecimiento a nuestros queridos padres, quienes gracias a su continuo apoyo hemos podido culminar nuestra carrera profesional y llegar hasta donde nos encontramos.

Por otra parte, queremos agradecer a nuestro profesor Asesor **Dr. Ángel TORRES VASQUEZ**, que con sus oportunas correcciones, aseveraciones y sugerencias sobre algunas teorías referidas a discriminación laboral, ha enriquecido nuestra investigación.

Noemi y Jhober

## RESUMEN

Nuestra investigación se resume en el abordamiento del problema que tiene nuestro país sobre la discriminación social por raza, género, color de piel, minusvalía, sexo, etc. de unos grupos sociales sobre otros; de manera que el objetivo de la investigación radica describir y relacionar cómo la discriminación laboral puede afectar la estabilidad emocional de los y trabajadoras, ante el estrés que le causa el bullying en el campo laboral; A la misma vez queremos conocer en qué medida la discriminación etno-racial, el impedimento físico, los rasgos indígenas de personas de la sierra y la selva influyen en el desempleo y las capacidades laborales de los trabajadores; Otro objetivo es que hemos querido conocer, cómo la discriminación afecta la productividad de los trabajadores. Nuestra investigación abarca el marco teórico que es primordial para fundamentar la investigación. Nuestro tipo de investigación es básica porque fundamenta teorías acerca de la discriminación, pero también tiene un nivel de ser descripto; por otra parte, su diseño es transversal porque hace encuestas en una sola oportunidad, y utiliza el método inductivo y deductivo, pero también el analítico porque analiza las variables separándolas y luego del análisis las integra. La investigación, para su ejecución ha empleado, la técnica de la observación, la investigación también es documental, y la ha combinado con las entrevistas y las encuestas que fueron fundamentales en el encuentro de respuestas. El estudio tiene 92 personas de muestra tomas de instituciones públicas y privadas; El resultado es que la discriminación somete a la humillación a las personas, como consecuencia de esta humillación la moral, las capacidades de las personas disminuyen, pero también se ve afectada la producción de las empresas.

**Palabras clave:** discriminación la baja autoestima y la disminución de la producción

## ABSTRACT

Our research is summarized in addressing the problem that our country has regarding social discrimination due to race, gender, skin color, disability, sex, etc. of some social groups over others; So the objective of the research is to describe and relate how workplace discrimination can affect the emotional stability of workers, given the stress caused by bullying in the workplace; At the same time we want to know to what extent ethno-racial discrimination, physical handicap, indigenous traits of people from the mountains and the jungle influence unemployment and the work capabilities of workers; Another objective is that we wanted to know how discrimination affects the productivity of workers. Our research covers the theoretical framework that is essential to base the research. Our type of research is basic because it bases theories about discrimination, but it also has a level of being described; On the other hand, its design is transversal because it carries out surveys on a single occasion, and it uses the inductive and deductive method but also the analytical one because it analyzes the variables by separating them and after the analysis integrates them. The research, for its execution, has used the technique of observation, the research is also documentary, and has combined it with interviews and surveys that were fundamental in finding answers. The study has 92 sample people taken from public and private institutions; The result is that discrimination subjects people to humiliation; as a consequence of this humiliation, morale and people's capabilities decrease, but the production of companies is also affected.

**Keywords:** discrimination, low self-esteem and decreased production.

## INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación denominada La discriminación en el Perú y su relación con el mercado laboral al año 2022, es un estudio de carácter cualitativo, porque observa en forma general el comportamiento y la percepción de las personas sobre la discriminación de las personas, nuestro estudio genera ideas que ayudan a entender cómo se percibe la discriminación en el país y en nuestra sociedad local. Nuestra investigación ha permitido a analizar datos bibliográficos, pero también datos obtenidos mediante las encuestas realizadas, ello nos ha llevado a obtener conocimiento a través del análisis teórico; como se sabe los estudios cualitativos tiene más información teórica que datos cuantitativos, pues las informaciones cualitativas son más difíciles de cuantificar. Sin embargo, no rechaza cifras estadísticas, más bien se valen de ellas para hacer sus análisis teóricos, pero los ubica en un segundo lugar; el análisis cualitativo sobre la discriminación utiliza información básicamente de las encuestas.

Nuestra investigación está desarrollada en cuatro capítulos claramente definidos, veamos:

En el Capítulo I, se desarrolla el problema de la investigación, es decir se plantea el problema sobre la discriminación social-laboral, que es un problema nacional, pero también es un problema local; de este planteamiento se formulan los problemas de la investigación y por supuesto los objetivos de la investigación.

El capítulo II, es un acápite donde se delimita el Marco Teórico de la investigación y empieza con el Ítem sobre los antecedentes de investigaciones de otros autores sobre la discriminación en el Perú; Este capítulo también trata de las bases teóricas científicas referidas al tema y analiza las variables que determinan sobre la discriminación en el Perú.

En el capítulo III se toman aspectos sobre la metodología y técnicas de investigación, lo que quiere decir que nuestra investigación es de tipo básica o sustantiva, pues analiza teóricamente el problema de la discriminación en el Perú, también manifiesta que se trata de una investigación descriptiva por que analiza las

variables desde ese punto de vista, nuestra investigación tiene un carácter ideológico y filosófico y están determinadas en las características de la investigación. Se ha utilizado para el análisis el método inductivo (porque parte de hechos particulares y llega a un hecho general acerca de la discriminación), el deductivo por el análisis parte de un hecho general y se llega a un hecho particular de la discriminación; también se ha utilizado el método analítico porque el análisis se hace por partes y luego se integra viendo las consecuencias sociales de la discriminación. En este capítulo también se determinado el diseño de la investigación que para nuestro estudio es el diseño transversal o transeccional pues toma como datos las encuestas en una sola oportunidad; Por otra parte, se ha utilizado para el análisis las técnicas de investigación como las entrevistas, las encuestas, pero también se ha utilizado la técnica de la observación y la bibliográfica. Nuestra investigación ha tomado la muestra Probabilística por extractos seleccionando a 92 personas a entrevistar, ello nos ha servido para demostrar que la discriminación trae problemas sociales que afectan también la estabilidad política y económica en el país.

Por último en el Capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación, en este capítulo se analiza cada variable de la discriminación laboral que afecta al país, pero también el reflejo que ocasiona la discriminación en nuestra localidad; finalmente presentamos las conclusiones de nuestra investigación y las recomendaciones necesarias.

Noemí y Jhober

## INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Planteamiento del problema.....	1
	1.1.1. Contexto Nacional .....	1
	1.1.2. Contexto Regional .....	7
1.2.	Delimitación de la investigación.....	9
	1.2.1. Delimitación temporal .....	9
	1.2.2. Delimitación de población social .....	9
	1.2.3. Geográfica o espacial .....	9
1.3.	Formulación del problema .....	9
	1.3.1. Problema general .....	9
	1.3.2. Problemas específicos.....	9
1.4.	Formulación de Objetivos.....	10
	1.4.1. Objetivo General.....	10
	1.4.2. Objetivos específicos .....	10
1.5.	Justificación de la investigación.....	10
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	11

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes de estudio .....	13
2.1.1.	La relación entre el crecimiento y el desempleo en el Perú, periodo 2001-2017 .....	13
2.1.2.	La discriminación en la selección laboral de personas discapacitadas en Lima Metropolitana .....	14
2.1.3.	Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos .....	14
2.1.4.	La discriminación laboral por orientación sexual e identidad de genero .....	15
2.1.5.	Factores jurídicos laborales para la discriminación en las empresas ..	15
2.2.	Bases teóricas -científicas .....	16
2.2.1.	¿Qué se está haciendo contra la discriminación? .....	16
2.2.2.	La discriminación a más del 50% de la población afecta el mercado laboral y las condiciones productivas.....	18
2.2.3.	Hay discriminación en el acceso al empleo.....	18
2.2.4.	Discriminación por motivos de sexo.....	19
2.2.5.	Desempleo en 6 poblaciones vulnerables del Perú.....	21
2.2.6.	Fomentar políticas públicas contra el desempleo en el Perú.....	22
2.2.7.	La discriminación laboral femenina en el Perú .....	22
2.2.8.	Trabajadores que han participado en convocatorias laborales en la provincia de Juliaca .....	23
2.2.9.	Sistema inspectivo de trabajo con enfoque de genero .....	28
2.2.10.	Teorías del desempleo .....	29
2.2.11.	Causas del desempleo .....	31
2.2.12.	Medición del desempleo .....	32
2.2.13.	La ley de Okun y la salida de una crisis laboral.....	32

2.3.	Definición de términos conceptuales .....	34
2.4.	Enfoque filosófico – epistémico .....	35

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación.....	37
3.2.	Nivel de investigación.....	37
3.3.	Características de la investigación .....	38
3.3.1.	La presente investigación es objetiva .....	38
3.3.2.	Es verificable .....	39
3.3.3.	Neutralidad ética.....	39
3.3.4.	Es sistemática.....	40
3.3.5.	Confiable .....	40
3.3.6.	Precisa.....	40
3.3.7.	Abstracta. ....	41
3.3.8.	Predecible.....	41
3.4.	Método de la investigación .....	42
3.4.1.	Método inductivo.....	42
3.4.2.	Método deductivo .....	43
3.4.3.	Método dialéctico.....	44
3.5.	Diseño de la investigación .....	44
3.6.	Procedimiento del muestreo .....	45
3.6.1.	Muestra probabilística.....	45
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	47
3.7.1.	La observación .....	47
3.7.2.	La información bibliográfica .....	47
3.7.3.	Entrevista.....	47
3.7.4.	La encuesta .....	48
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48

3.8.1. La recopilación de datos .....	48
3.8.2. Introducción, procesamiento y limpieza de datos.....	48
3.8.3. Interpretación y análisis de datos.....	49
3.9. Orientación ética .....	49

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACION DE RESULTADOS**

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	50
4.1.1. Del primer objetivo específico (OE <sub>1</sub> ) .....	50
4.1.2. Del segundo objetivo específico (OE <sub>2</sub> ).....	58
4.1.3. Del Tercer Objetivo Especifico (Oe <sub>3</sub> ).....	68
4.2. Discusión de Resultados .....	74

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Efectos de los estereotipos sobre la productividad .....	28
<b>Figura 2</b> Pasos del método Inductivo .....	42
<b>Figura 3</b> Pasos del método deductivo .....	44
<b>Figura 4</b> ¿Existe Discriminación en el Perú? .....	52
<b>Figura 5</b> ¿Existe discriminación en la provincia de Pasco? .....	54
<b>Figura 6</b> ¿Las personas pueden deprimirse fácilmente por la discriminación que le hacen en su centro de labor? .....	56
<b>Figura 7</b> ¿Usted en algún momento se sintió discriminada .....	58
<b>Figura 8</b> ¿En su institución hay trabajadores impedidos físicos?.....	59
<b>Figura 9</b> ¿En su institución hay más trabajadores varones que mujeres? .....	62
<b>Figura 10</b> ¿En su institución hay trabajadores afroamericanos (persona de piel de color negro)?.....	64
<b>Figura 11</b> ¿Usted piensa que existe discriminación racial o por la extracción campesina o rural en el Perú?.....	66
<b>Figura 12</b> Hay en su institución trabajadores pertenecientes al movimiento LGTB*? .....	68
<b>Figura 13</b> ¿Usted piensa que le están pagando de acuerdo a sus capacidades?. .....	70
<b>Figura 14</b> ¿La discriminación trae baja productividad de los trabajadores?.....	72
<b>Figura 15</b> ¿Usted piensa que la discriminación en general afecta el crecimiento de la economía (el PBI).....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Rubros Inspeccionados 2019-2021.....	29
<b>Tabla 2</b> Muestra Probabilística .....	46
<b>Tabla 3</b> ¿Existe Discriminación en el Perú?.....	51
<b>Tabla 4</b> ¿Existe discriminación en la provincia de Pasco?.....	53
<b>Tabla 5</b> ¿Las personas pueden deprimirse fácilmente por la discriminación que le hacen en su centro de labor.....	55
<b>Tabla 6</b> ¿Usted en algún momento se sintió discriminada por sus empleadores? .....	57
<b>Tabla 7</b> ¿En su institución hay trabajadores impedidos físicos? .....	59
<b>Tabla 8</b> ¿En su institución hay más trabajadores varones que mujeres?.....	61
<b>Tabla 9</b> ¿En su institución hay trabajadores afroamericanos (persona de piel de color negro)?.....	63
<b>Tabla 10</b> ¿Usted piensa que existe discriminación racial o por la extracción campesina o rural en el Perú?.....	66
<b>Tabla 11</b> ¿Hay en su institución trabajadores pertenecientes al movimiento LGBT*? .....	68
<b>Tabla 12</b> ¿Usted piensa que le están pagando de acuerdo a sus capacidades? .....	70
<b>Tabla 13</b> ¿La discriminación ocasiona baja productividad de los trabajadores? .....	72
<b>Tabla 14</b> ¿Usted piensa que la discriminación en general afecta el crecimiento de la economía (el PBI)?.....	74

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

##### **1.1.1. Contexto Nacional**

###### **A. Discriminación y racismo en el Perú**

El termino discriminación (por lo que las personas que lo sufren) quiere tapar la intolerancia, el nulo compromiso, la ignorancia por negligencia y la casi nula empatía de unas personas o directivos representantes de instituciones públicas o privadas (los discriminadoras) contra las personas discriminadas que se resume en: personas de bajos recursos económicos, mujeres, impedidos físicos, color de la piel, por opciones de sexo, personas provenientes de territorios de ande peruano -quechua hablantes, (campesinos, o de las mismas zonas urbanas), mal llamados de la sierra. En realidad, la gente pudiente que se creen socialmente de

la alta alcurnia e incluso personas comunes de las ciudades tienen odio, xenofobia<sup>1</sup> y racismo y otras clases de menosprecio.

Los tratadistas dicen que el racismo es un fenómeno que ha nacido en la sociedad, propiciada básicamente por las desigualdades o diferencias económicas y sociales, que se arrastra desde la colonia (cuando los buscadores de oro en las mitas- los españoles), consideraban a los nativos de esa época como bestias de carga para trasladar el mineral desde los socavones hasta los lugares para su exportación; este trato inhumano fue asimilado por la población costeña que al campesino del ande lo comparaba con los auquénidos (las llamas) que eran bestias de carga. El racismo (de los mismos peruanos) contra nuestros campesinos provenientes del campo, se encarna en la exclusión y conculcación de derechos y libertades de las personas con menos capacidades sociales. La discriminación y el racismo es un problema que mella las emociones y la moral de nuestra sociedad, realmente más de la mitad de la población peruana se siente discriminada y vapuleada, ello se refleja en no ser atendido en instituciones públicas o privadas, trato diferenciado, ignoran a las personas al verlos, etc. Esta conducta casi institucionalizada en el Perú es caldo de cultivo para la desintegración y la división entre los peruanos (lo peor es que quien lo propicia son las clases sociales que aparentemente son los más cultos y por estar en la cúspide de la pirámide de personas más

---

<sup>1</sup> Sentimiento de odio, repugnancia y hostilidad hacia lo extranjero, se manifiesta a través de comportamientos hostiles hacia las personas de origen foráneo, se ve el desprecio, la discriminación, y las agresiones físicas o verbales.

enteradas del desarrollo de la sociedad), incluso los políticos y los ideólogos de las ideas de desarrollo de la sociedad han demostrado ser los más discriminadores, acentuando la división social entre peruanos. Las personas más afectadas son las personas que provienen de pueblos indígenas del ande, los afrodescendientes y los amazónicos.

### **1. Discriminación Etno-racial a las mujeres**

Mantilla Vera, L. (2018), manifiesta que la mayoría de las mujeres sufren de discriminación doble, por ser mujeres y por estar en el rango etno-cultural; ello es así porque dentro de estas características esta la violencia contra ella (de la sociedad y de machismo de los hombres), ello significa que cuando una persona discrimina lo hace por varios factores( presencia física, las costumbres, el, sexo, el nivel social y económico, impedimento físico, la orientación sexual, etc.), estos motivos actúan en forma simultánea en la mayoría de casos y esto agrava la dureza de la discriminación a las víctimas (personas vulnerables por su condición), no están equivocados los que manifiestan que ser mujer, ser de raza indígena, pobre, quechua hablante, vivir y provenir de una zona rural es propicia para mayor discriminación. Nuestra realidad es que estamos en una sociedad machista, que discrimina raza, es clasista (personas de primera, segunda y tercera clase, por ejemplo) y es una sociedad centralista que menosprecia la periferia.



Esta situación limita para que las personas reclamen sus plenos derechos no solo al Estado, sino también a las instituciones privadas. Hay que especificar que unas personas se encuentran más afectadas que otras, por este motivo se necesita que el estado regule con leyes.

Luego manifiesta, Mantilla Vera, L. (2018) que el racismo a las mujeres andinas de nuestro país es un caso relevante y los medios de comunicación lo difunden sin miramientos y con desparpajo (por ejemplo el personaje “la paisana Jacinta” y otros personajes discriminatorios más), este personaje muestran un bajo nivel de instrucción, ignorancia, la forma de hablar y el escaso entendimiento, al menos así lo entienden las personas (campesinas de las zonas) quienes dicen afectan el aspecto moral y físico de las mujeres provenientes del ande rural estos imitaciones son difundidos por la televisión peruana.

## **2. Lo que sucede con las mujeres afrodescendientes**

Ellas sufren una discriminación particularmente preocupante y proviene desde que esta raza fue sometida desde el periodo del esclavismo, caracterizados por el trabajo forzado, violencia, abuso sexual, etc. al que fueron sometidas. A ello se

complementa con el estereotipo con el trabajo doméstico, lavanderas, actividades de cocina, se les sobredimensiona su actividad sexual; esta situación afecta su situación como persona y el desarrollo en el ámbito de su vida social, estas mujeres sufren situaciones de hostigamiento sexual en sus labores cotidianas. (Mantilla Vera, L., 2018).

### **3. Discriminación etno-racial y violencia familiar**

Al relacionar estas variables vemos que lo étnico aumenta la vulnerabilidad de las mujeres, así tenemos que la violencia del hombre a la mujer es más frecuente en mujeres que provenían de los andes (la sierra) en un 75%, Aimara 73% y afroperuanas 73.5%, las mujeres blancas 64% y mestizas 66%, en estas dos últimas la violencia era algo menor. Como cualquier otro problema social, el aspecto étnico- cultural de las personas (y particularmente de las mujeres) que son afectadas deben ser atendidas con correcciones en la educación, instrucción y cultura (desde las escuelas) con un programa agresivo de educación desde el Estado. (Mantilla Vera, L. 2018).

### **4. Discriminación por ser madre trabajadora**

- ❖ El empleador no puede prohibir a las mujeres que postulan al trabajo o que son empleadas de la empresa, en el caso que la empresa realice labores que son peligrosas para madres o mujeres embarazadas, simplemente el empleador, hace conocer la peligrosidad de las actividades para la madre y el niño próximo a nacer. Las mujeres tienen la posibilidad de ser removidas de sus labores.
- ❖ El empleador adopta medidas para evitar periodos de incapacidad temporal por el embarazo, licencia por

maternidad y lactancia materna, la empresa busca un reemplazo para no verse afectada. Muchas de estas medidas no se cumplen pues las labores que se tienen son informales.

- ❖ El empleador no puede despedir o no quiera renovar el contrato de trabajo por consecuencia de que ña trabajadora se encontraba embarazada o por tener días o momentos de lactancia materna.
- ❖ Se declara nulo un despido a una trabajadora por motivos de haber estado embarazada y sus implicancias de gestación y posteriores al nacimiento.

## **5. Discriminación por discapacidad**

En general hay abuso a las personas que sufren de discapacidad, hoy en día existe la organización denominada CONADIS, sin embargo, todavía existe discriminación por discapacidad, las empresas (privadas en general) se resisten admitir personal discapacitado a trabajar en condiciones formales. Siempre ha existido distinción, exclusión y restricciones injustificadas, el empleador (no todos) obstaculiza la aceptación de trabajadores discapacitados porque lo ven como una minusvalía en el cumplimiento de las labores propias del trabajo. Por ello (el empleador) trata de ser menos condescendiente con los trabajadores que tienen alguna discapacidad; aunque algunos empleadores manifiestan que estos trabajadores son los más cumplidos y trabajan incluso en forma adicional por su propia voluntad. El Estado viene modificando algunos dispositivos con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el derecho al trabajo. Esto es

importante porque se garantiza que estos trabajadores tengan acceso a la actualización y capacitación laboral.

Los actos de discriminación (por parte de los empleadores) por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, se ve reflejada en continuas hostilizaciones a los trabajadores con el fin de aburrirlos y hacerlos renunciar, para estos casos es importante hacer la denuncia a SUNAFIL para que esta organización haga las investigaciones del caso y si es posible indemnizarlo ante el evidente abuso, ganándose el empleador su respectiva multa.

### **1.1.2. Contexto Regional**

#### **A. La región Pasco y el racismo**

Companocca Llaiqui, A. (2018), señala que se ha podido verificar que en las regiones también existe problemas de discriminación de unas personas respecto a otras. En la Provincia de Pasco la discriminación se ha verificado en el caso de discriminación a la Mujer (problemas de género y machismo), la mayor parte de veces los empleadores no desean que mujeres trabajen en sus empresas o Mypes, también se ha podido verificar en forma somera que existe hostigamiento tan solo por ser mujeres, y lo que es peor se percibe como un gran mal al problema del acoso sexual en los centros laborales por parte de los empleadores y de los funcionarios intermedios sean en instituciones estatales (municipalidades y otros centros), pero también en instituciones privadas. Lo mismo sucede con la discriminación a las personas provenientes de las zonas rurales, por el modo de hablar, la vestimenta y porque son directamente de extracción campesina (sean hombres y mujeres), es como un retrato a lo que viene sucediendo a nivel nacional. La

discriminación laboral también les sucede a las personas que adolecen de una discapacidad. Sin embargo, esto último ha sido paliado en gran medida por la organización denominada CONADIS, que viene jugando un papel importante contra la discriminación de las personas con discapacidad.

## **B. La discriminación en el sector laboral**

La discriminación se refleja en la parte laboral, no solo a nivel nacional sino también a nivel local, pues un gran problema nacional y local es el desempleo. A ninguna persona le gusta que lo identifiquen como un desempleado, pero su situación real es ser desempleado, peor aun cuando las posibilidades de un buen empleo están lejos de conseguirlo. Este desempleo repercute en la caída del crecimiento económico, porque no se puede y se sabe aprovechar los recursos humanos que se tiene y se desperdicia. El problema del desempleo tiene muchas aristas, así tenemos que existe desempleo porque existe bajo crecimiento económico, pero esta causa también se convierte en efecto, pues el bajo empleo trae consigo disminución del crecimiento económico; otra causa es la discriminación de las personas que también son capacitadas y están listas para entrar al mercado laboral, pero no se les permite; esta causa parece irrelevante pero influye y no superarlo hiere la moral y las emociones de nuestras fuerzas productivas, especialmente de las más vulnerables. Hay que entender que persona sin empleo traerá a personas sin ingresos, sin educación, sin salud y atacadas por la desnutrición, la anemia y por la TBC.

En nuestra provincia y región se vive en pobreza y pobreza extrema, especialmente en los pueblos y villorrios alejados de los distritos y provincias (zonas urbanas).

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación temporal**

Nuestra investigación temporalmente abordará lo que viene aconteciendo hasta el año 2022, pues la discriminación en el Perú es prácticamente continua, desde años incluso antes de la república.

### **1.2.2. Delimitación de población social**

La población que abarca nuestra investigación es toda la población peruana, sin embargo, para efectos de metodología hemos presentado como unidad de análisis a la provincia de Pasco, específicamente a los distritos de Chaupimarca y Yanacancha, poblaciones suficientes para verificar si existe o no discriminación y los efectos que estas influyen en el empleo.

### **1.2.3. Geográfica o espacial**

Nuestra investigación abarca a toda la población peruana, pues nuestro estudio sobre discriminación abarca todas las regiones de nuestro país, por supuesto incluye a nuestra región de Pasco y unidad de análisis la provincia de Pasco y sus instituciones tutelares más importantes, las municipalidades e incluso la Universidad.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

**PG:** ¿De qué manera la discriminación de toda índole afecta el empleo de los trabajadores y la productividad de los factores productivos de la economía peruana al año 2022?

### **1.3.2. Problemas específicos**

**PE<sub>1</sub>:** ¿Como se explica que la discriminación afecte la estabilidad emocional y moral de más de la mitad de la población?

**PE<sub>2</sub>:** ¿En qué medida la discriminación etno racial, el impedimento físico, la discriminación de género, los rasgos indígenas de los campesinos, en

educación y salud influyen en el desempleo y las capacidades laborales de los trabajadores?

**PE<sub>3</sub>:** ¿De qué manera la discriminación en todo aspecto en el Perú y sus regiones incide en la escasa productividad y la competitividad de los trabajadores discriminados?

#### **1.4. Formulación de Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo General**

**OG:** Describir y relacionar de qué manera la discriminación de toda índole afecta el empleo de los trabajadores y la productividad de los factores productivos de la economía peruana al año 2022

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

**OE<sub>1</sub>:** Describir y relacionar como se explica que la discriminación afecte la estabilidad emocional y moral de más de la mitad de la población.

**OE<sub>2</sub>:** Describir y relacionar en qué medida la discriminación etno racial, el impedimento físico, la discriminación de género, los rasgos indígenas de los campesinos, en educación y salud influyen en el desempleo y las capacidades laborales de los trabajadores

**OE<sub>3</sub>:** Explicar de qué manera la discriminación en todo aspecto en el Perú y sus regiones incide en la escasa productividad y la competitividad de los trabajadores discriminados.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

Nuestra investigación lo desarrollamos atendiendo a los siguientes motivos:

1. Esta investigación **conviene realizarlo** porque nos ayuda a reflexionar sobre el problema de la discriminación contra los seres humanos; la especie humana está compuesta de personas quienes merecemos respeto y debiéramos estar obligados a respetar a nuestros conciudadanos, pero no

sucede así, este acontecimiento merece reflexión, no solo por nosotros, sino porque estamos afectando a toda la sociedad

2. Por otra parte, nuestra investigación es importante, pues trata de problemas estrictamente sociales y muy sensibles sobre los seres humanos, si solucionáramos este problema abigarrado y muy antiguo, las personas serían más solidarias entre grupos étnicos y de raza y se vería una armonía de buenos modales entre varones y mujeres, etc. De manera que Nuestra investigación está estrictamente relacionada con aspectos sociales, por este motivo es de tiene gran importancia social.
3. No tenemos mucha bibliografía analítica sobre la investigación, sin embargo, contamos con artículos científicos algunas tesis realizadas con anterioridad que sí se refieren sobre el tema, pero con distinta óptica. Coligiendo libros, revistas, y repositorios de universidades consideramos que esta investigación es posible realizarlo y culminarlo con satisfacción.
4. La presente investigación que es básica o sustantiva y eminentemente teórica y a veces abstracta sigue el método de análisis cualitativo en su realización, porque se basa en el análisis de teorías, (con el método deductivo, inductivo, el analítico y el dialéctico) acerca de la discriminación, también hará el análisis cuantitativo en forma somera para el análisis las tablas donde se resumen las encuestas.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

- Nuestra investigación tiene ciertas limitaciones de carácter económico, sin embargo, no es un escollo insalvable, este problema es una situación superable.
- Otro factor que se ha identificado es la realización de las encuestas, pues ciertas personas son reticentes a contestar de inmediato el cuestionario de preguntas, tanto que muchas veces nosotros tenemos que explicarles en qué consiste las preguntas y las respuestas. Sin embargo, las encuestas

fueron complementadas con entrevistas, donde las personas tomaron confianza y supieron contestar y ser dialogantes en el intercambio de pareceres acerca de la discriminación por raza, por color de piel entre las personas, diferencias entre mujeres y varones, etc.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. La relación entre el crecimiento y el desempleo en el Perú, periodo 2001-2017**

Campanocca (2018), señala que el incremento de la producción es un condicionante para que disminuya el desempleo; pero la economía peruana muestra una inestabilidad en su crecimiento en los últimos años (sin contar con la pandemia), según Campanocca el propósito de su investigación es explicar la relación existente entre el desempleo y el incremento del PBI hacia el año 2017. Luego manifiesta que en esta investigación ha analizado la relación entre tasa de crecimiento del PBI y la tasa de crecimiento del desempleo y se quiere verificar los impactos del incremento del PBI sobre el desempleo; se ha verificado que el crecimiento del PBI es poco eficaz en afectar el crecimiento del empleo, se muestra que el coeficiente de relación negativo (-0,035) mientras que la tasa de desempleo es una relación inelástica al variar el crecimiento del PBI, (-0, 248). Ello quiere decir que se tienen que replantear la política y así lograr un crecimiento que sea duradera a través del tiempo, disminuyendo la informalidad en el mercado laboral. (Campanocca Llaqui, A. ,2018).

### **2.1.2. La discriminación en la selección laboral de personas discapacitadas en Lima Metropolitana**

Hernández, J., Hernández, & Vives, D. (2019), señala que los actos de discriminación en la selección de empleados en la ciudad de Lima debilitan el acceso de las personas vulnerables en el mercado laboral; la marginación laboral y por tanto el desempleo son escollos para las personas que tienen alguna discapacidad, el 80% de las personas discapacitadas que buscan empleo están desempleados, especialmente las personas que tienen limitado el andar o caminar. En nuestro país y todas las regiones peruanas no se tiene las políticas inclusivas que sean efectivas, no se tiene la cultura por parte de las empresas de acondicionar el trabajo para estas personas. Lamentablemente la mayor cantidad de personas discapacitadas oscilan entre los 15 y 64 años de edad, es en este rango de edad en que las personas desearían ser captados por el mercado laboral, pues ellos lo están necesitando. Según los autores la investigación utiliza instrumentos cuantitativos para el análisis de este problema de discapacidad; pero también utiliza el enfoque cualitativo pues se reafirma en teorías que cimienta el fundamento de la importancia de abrir las posibilidades de incrementar las políticas para captar más trabajadores con discapacidad.

### **2.1.3. Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos**

Aredo Leal, L. (2020), señala que su investigación tuvo como objetivo hacer un análisis como afecta la discriminación laboral a las mujeres y cómo se les trunca a ocupar cargos de funcionarios, gerencias, cargos directivos, en empresas privadas y en instituciones públicas. El método que emplea para el análisis de esta investigación es el enfoque cualitativo, es una investigación de tipo básica descriptivo e interpretativo, para la recolección de información ha empleado entrevistas y los registros documentales. Al final de la investigación de acuerdo con los resultados se puede decir que sí existe discriminación laboral

femenina, a la fecha la gran mayoría de cargos y puestos gerenciales están copados por varones.

#### **2.1.4. La discriminación laboral por orientación sexual e identidad de genero**

Celdán Larco, R. (2022), dice que en el presente trabajo se ha tratado de analizar el aspecto político y las políticas nacionales que deben favorecer a las personas contra la discriminación laboral, (la población LGBTIQ) pretextando la pertenencia a una opción sexual. El trabajo analiza las normativas internacionales y la constitución de la Republica que se refiere al aspecto laboral de las personas siempre referidas al respeto de los Derechos Humanos; se tiene que fortalecer las buenas condiciones de trabajo, siempre poniendo por delante la equidad de género en las oportunidades, desechando la discriminación.

#### **2.1.5. Factores juridicos laborales para la discriminación en las empresas**

Cruz Cervantes, J. (2008), presenta aspectos como: Personal, ciudadano profesional para la variable denominada modalidades de formación laboral. Esta investigación tiene lo objetivos de: conocer el sistema de regulación del empleo relacionada a la selección de personal; otro objetivo es describir las diferentes formas de discriminación dentro del trabajo en Juliaca.

Por otra parte, tenemos las hipótesis que se resume en: las normas jurídicas rigen la contratación de personal, protege y garantiza la igualdad de oportunidades de la población que busca un empleo. Lamentablemente no existe un sistema de regulación para controlar las actividades de las empresas en las formas de contrata.

Se manifiesta que se tuvo resultados como: los empleadores de las empresas de la provincia de Juliaca (eso ocurre casi siempre en todo el país), seleccionan el personal restringidamente, y lo hacen siempre favoreciendo a familiares y amistades próximas, en realidad cuando se trata de Mypes los empleados casi siempre son familiares. Por otra parte, en la selección de

personal ponen como requisitos, nivel de instrucción, experiencia laboral, capacitación (ello para garantizar la calidad y competitividad); pero también seleccionan discriminando y tomando en cuenta, sexo, edad, presencia, talla, contextura, raza, color de piel, etc.) Muchas veces prevalecen estos requisitos para la selección de personal.

Hay que mencionar que los “requisitos” más solicitados que lo consideramos discriminatorios, en la selección de personal, son la edad (se requieren los más jóvenes posibles), la presencia de las personas, y el sexo. Se debe indicar que la preferencia por lo joven es por la legislación laboral (Ley 28518) que favorece la contratación de mano de obra barata. La ley contempla las modalidades formativas en el trabajo, aprendizaje, capacitación laboral de jóvenes, actualización para una buena reinserción en las labores.

## **2.2. Bases teóricas -científicas**

### **2.2.1. ¿Qué se está haciendo contra la discriminación?**

Mantilla Vera, L. (2018) En el año 2004 se promulga el código Procesal Constitucional por el cual las personas pueden interponer recurso de amparo donde se exige igualdad y a no ser discriminado, por ser provenientes de lugares como el ande, la Amazonía, afro descendencia, sexo, raza, orientación sexual, por cuestiones religiosas, maneras de opinar, pobreza, formas de hablar, idioma, etc.

En el año 2010 se promulga la Ley N° 26561 se crea el misterio de cultura donde se propone mecanismos contra la exclusión, o discriminación de las personas que provienen de todo confín de nuestro territorio, supuestamente la ley tiene espíritu de estar contra las expresiones y hechos discriminatoria. Lamentablemente todos estos dispositivos son letra muerta, pues la discriminación a la fecha (año 2023) no solo no ha disminuido, sino se ha incrementado.

Hay que tener presente que el 60% de población piensa que la población proveniente de los andes (población quechua y aimara) son discriminados por la manera cómo habla, por la indumentaria, el idioma o dialecto que hablan. La población percibe también que el 62% población afrodescendiente es discriminada por su color de piel, rasgos físicos y los inmiscuyen gratuitamente como que están asociados con la delincuencia. Por otra parte, el 59% de personas señalan que la población indígena o natural de la amazonia (selva peruana) es menospreciada por la manera de hablar, por su vestimenta, los rasgos físicos y por el dialecto que hablan.

Según una encuesta se revela que el 53% de los encuestados dicen que los peruanos son racistas, sin embargo, el 8% dice que él mismo es un racista. El Perú no cuenta satisfactoriamente con sanciones judiciales por la discriminación étnico – racial que se haga, por este motivo las personas no denuncian ser víctimas de actos de discriminación; de esta manera el daño social continua y las personas siguen siendo, discriminadas y maltratadas, resistiendo:

- No denuncian por vergüenza de los hechos
- Los actos de discriminación como actos, palabras frases racistas, se normalizan
- No se cuenta con mecanismos de denuncia a los agresores.
- Se reproducen frases, se estigmatizan burlas, se imitan conductas deformadas en los medios de comunicación: Todo esto son hechos de discriminación.
- Se logra obtener medios de probación contundentes, para la denuncia de discriminación.
- Nuestra sociedad carece de cultura, de respeto a los seres más vulnerables socialmente, facilitando la discriminación.

### **2.2.2. La discriminación a más del 50% de la población afecta el mercado laboral y las condiciones productivas.**

SUNAFIL (2022), Señala Que El termino discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia que se basa en motivos de raza, color de piel, sexo, religión, opiniones políticas e ideológicas, aspecto social que se quiera eliminar o alterar la igualdad de oportunidades en el trabajo. La constitución determina que tenemos igualdad ante la Ley, pues nadie debe ser discriminado por su origen de nacimiento, color de piel, sexo, idioma, religión, condición social y económica, etc. En la actualidad no se respeta la igualdad de oportunidades y hay discriminación. Hoy en día hay discriminación al existir desigualdad de oportunidades y de trato porque ven el color de piel, el sexo de la persona, ponen al margen a las personas por la religión que profesan, por la opiniones políticas e ideológicas, por su condición económica y social, l edad, el estado civil y por ser impedido físico.

### **2.2.3. Hay discriminación en el acceso al empleo**

Ello sucede cuando hay una alteración, limitación o se elimina la igualdad de oportunidades cuando se postula a un empleo; el caso es que el trato desigualitario no se debe a cuestiones de calificación justa y razonable y objetiva. En el ofrecimiento de empleo no debe considerarse aspectos de sexo, universidad proveniente, cuestiones de edad y de color de piel, exigencia de soltería, etc. En las entrevistas no se debe e preguntar el número de hijos del postulante, si piensa tener niños o piensa casarse. Siempre las preguntas deben circundar en conocer aptitudes vocacionales al a que postula.

La calidad y capacidades debe estar fundamentada en calificaciones que se exigen para el buen desempeño de sus labores como empleado.

#### **A. La discriminación en el trabajo**

Esta se puede verificar cuando:

1. Se exige Requisitos inapropiados en la postulación para la promoción laboral.
2. Condiciones inapropiadas para el desarrollo laboral.
3. No capacitar al trabajador o se selecciona arbitrariamente al trabajador.
4. Pago de salarios injustos al desarrollar trabajos de igual valor y en las mismas condición y exigencias.
5. Prohibición a pertenecer a grupos sindicales.
6. Negativa injustificada de trabajos2 apropiadas para personas con discapacidad.

#### **B. Discriminación en la extinción del vínculo laboral**

El cese laboral se puede dar por discriminación y se basa en motivos subjetivos, por tanto, no razonables, y esto se evidencia en:

1. Cuando se afilian a un sindicato o por actividades sindicales.
2. Cuando se ha sido miembros o representantes del sindicato.
3. Al haber quedado embarazada y los colaterales de atención pre y pos natal (incluyendo lactancia).
4. Al no permitir en el empleo a personas que son discapacitadas, incluyo al haber sido por accidente de trabajo en la misma empresa.
5. Al haber adquirido una enfermedad.
6. Por haber sido víctima de violencia familiar.

#### **2.2.4. Discriminación por motivos de sexo**

##### **A. Discriminación en remuneraciones entre varones y mujeres**

Ello se da cuando los salarios se dan en función del sexo de las personas, sin evaluar las capacidades; muchas mujeres merecen tener remuneración más alta, que un trabajador varón.

Para las remuneraciones hay que regirse en base al principio “igual remuneración por trabajo de igual valor”, siendo así, los trabajos pueden ser de contenidos, de calificaciones, responsabilidades y exigencias que implican mayor valor, pero las personas sin diferencia de sexo están en condiciones de realizarlo por lo que las remuneraciones no tienen que ser distinta entre mujeres y varones. Esto se aplica en caso de labores distintas, pero con valores parecidos.

Se tiene vigente la ley N° 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, poniendo vigentes las categorías, funciones Prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la igualdad de remuneraciones, pero lamentablemente la ley se cumple muy parcialmente.

1. Por lo menos el 35% de peruanos han experimentado discriminación en espacios públicos y privados

Mantilla Vera, L. (2018), manifiesta que la discriminación es una forma de violencia que parte de estructura o forma de la sociedad en que vivimos, de esta, manera más del 35% peruanos señalan haber sufrido actos de discriminación de carácter étnico racial en ambientes públicos y privados casi todos los días del año, como por ejemplo en los hospitales y clínicas, centros policiales municipalidades en la costa, sierra y selva; pero más en la Costa. La discriminación es por el nivel de ingresos, forma de conversar, la indumentaria, por los rasgos físicos, dentro de ello las mujeres son también discriminados igual que los impedidos físicos. De esta manera también se

sabe que más del 55% de personas cree que nuestros conciudadanos son racistas. Los varones manifiestan haber sido discriminados en los hospitales, clínicas, centros policiales, municipalidades; las mujeres manifiestan que son discriminadas especialmente en los supermercados, restaurantes, en los bancos.

#### **2.2.5. Desempleo en 6 poblaciones vulnerables del Perú**

Para **las personas jóvenes la situación** de desempleo es apremiante, el INEI manifiesta que los jóvenes entre 15 a 24 años es de 20.5%, más o menos el doble de la tasa general de desempleo, es decir el 20.5%, agregándose que los jóvenes que laboran lo hacen en ámbitos informales, es decir no cuentan seguro de salud, sistema de pensiones, sus condiciones de trabajo son realmente precarias. Otros segmentos de desempleo **son las mujeres** quienes se enfrentan a obstáculos para conseguir empleo decente y formal; la tasa de desempleo de estas personas asciende a 10.9%, esta tasa es más alta que le toca a los varones que asciende a 7.4% a esto se agrega que las mujeres tienen la remuneración menor, a pesar de hacer el mismo trabajo; ellas tienen menos posibilidades de ascender y tienen escasez de posibilidades de desarrollo profesional.

**Otro sector son los Pueblos indígenas** que también enfrentan discriminación en el mercado laboral pues solo el 35% del total de la comunidad poseen empleo formal; hay que agregar que los empleos que se pueden obtener están en los sectores agrícolas, y pesca, cuya remuneración son realmente los más precarios en remuneración. (PNUD, 2022)

Los impedidos físicos (o tienen alguna discapacidad), es otro sector vulnerable que tienen dificultades de obtener un empleo formal decente y medianamente remunerado, en este grupo el desempleo llega a ser el 12.2%, más alta que la tasa general de desempleo, lamentablemente los centros de

empleo son reticentes contratarlos por estereotipos y prejuicios que suena a discriminación. (INEI, 2022)

Una agrupación de desempleados o subempleados por discriminación, son **las minorías LGTBIQ+** pues según el Ministerio de trabajo, el 70% de estas personas son discriminadas en sus labores; además de que muchos centros de labor no están dispuestos de a contratar a estas personas por prejuicios

Finalmente se tiene **a los migrantes** que en los últimos años han venido a engrosar el problema del desempleo, las tasas de desempleo de estas personas ascienden a 8.2% que es más alta que la tasa general de desempleo, esta situación ha engrosado el trabajo informal donde no se tiene acceso a los servicios básicos sociales y sus condiciones laborales son muy precarias. (INEI, 2022)

#### **2.2.6. Fomentar políticas públicas contra el desempleo en el Perú**

En conclusión, las poblaciones vulnerables en el Perú enfrentan grandes obstáculos para conseguir trabajo formal. Los jóvenes, las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad, la población LGTBIQ+ y los migrantes son los grupos más afectados por esta situación. Es necesario tomar medidas para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, como políticas públicas que fomenten la contratación de estos grupos, programas de formación y capacitación, y campañas de sensibilización para combatir la discriminación. Solo así se podrá construir un mercado laboral más justo y equitativo para todos.

#### **2.2.7. La discriminación laboral femenina en el Perú**

Aredo Leal, L. (2020), señala que en el Perú se discrimina a la mujer, pues existen empresas que son indiferentes a las leyes y normas que propician la igualdad laboral entre mujeres y varones. Los investigadores manifiestan que, a las mujeres a pesar de ser capacitadas, profesionales y jóvenes, no les dan oportunidad laboral porque tienen en mente que en corto tiempo se van a

embarazar y tener hijos, y ello va a contravenir las labores en el trabajo, pues tienen que atender otros quehaceres que no competen a la empresa, entienden los empleadores que esto es una limitación insalvable.

Lamentablemente en los colegios (privados o estatales) se les enseña a ser machistas y discriminadores, pues a los hombres se les enseña a competir y a las mujeres a servir, no hay, y hoy se discute y discrepa a que no exista igualdad de género, las clases políticas, religiosas han llevado a este problema a que siga existiendo el machismo discriminador, hay que mencionar que en la actualidad existen personas femeninas machistas.

A pesar de ello en la actualidad las mujeres están logrando importantes avances profesionales, obtienen cargos, estas conquistas hacen que las mujeres inmerjan favorablemente en el entorno de la sociedad. (Aredo Leal, L. 2020, p.3).

#### **2.2.8. Trabajadores que han participado en convocatorias laborales en la provincia de Juliaca**

La participación de los trabajadores de la provincia de Juliaca Puno, lo tomamos como referencia, pue estos acontecimientos bien sucediendo a nivel nacional, como también la Región Pasco.

Cruz Cervantes, J. (2008), en su estudio manifiesta que de los 132 encuestados aproximadamente el 83% manifestaron que, si han participado en convocatorias para plazas vacantes, un 13% no lo han hecho. Esta realidad laboral se asemeja a la realidad a nivel nacional que se caracteriza por la escasa demanda de trabajo por parte de las empresas.

##### **A. Número de veces que se postuló a una vacante**

Luego el autor agrega que de la totalidad de encuestados (132) el 70% intervinieron de 1 a 2 veces en procesos de selección de una vacante; Un 15% participo en concursos entre 3 y 4 veces, el resto de trabajadores participaron entre 5 y 7 veces (15% aproximadamente). Estas

participaciones no cuentan con los concursos por una vacante que hacen los trabajadores en el sector público. (Cruz Cervantes, J. 2008).

#### **B. Frecuencias de discriminación al postular a un puesto de trabajo**

Cruz Cervantes, J. (2008), señala que en la mayoría de veces los postulantes a un puesto de trabajo se sienten discriminados, así tenemos que de los 132 encuestados manifestaron que fueron discriminados un 72% y aproximadamente el 28 % no percibieron la discriminación. De manera que el reflejo de la discriminación es aproximadamente del 70% a nivel nacional

#### **C. Principales causas por las que considera fue discriminado**

Cruz Cervantes, J. (2008), manifiesta que los trabajadores encuestados manifiestan que la principal causa de discriminación es la Edad, (el 29% de encuestados manifestaron que esta era la causa), los empresarios prefieren más jóvenes, pues ellos aportarán más tiempo a su empresa y se acogerán al SPP (AFPs), a esto se agrega que los empresarios se sustentan en la Ley Nro. 28518 que crea las Modalidades Formativas Laborales; esta ley propicia mano de obra barata y estos lo tienen los jóvenes por la escasez de trabajo. La segunda causa de discriminación es el requisito de **Buena Presencia**, el 26% de personas encuestadas manifiestan que esta era la discriminación; pero ¿qué es la buena presencia?, aquí se juntan: La raza (color de piel), rasgos físicos, modo de vestir, buenas condiciones físicas, impedimento físico, etc. La tercera causa de discriminación **era el Sexo**, (el 16 % de encuestados manifestaron que este era el motivo de la discriminación), en unas oportunidades tener sexo femenino es una discriminación, pues al ser seleccionada la mujer, se “corre el riesgo” de que se embarace y se tenga que dar los beneficios sociales que la trabajadora tienen por derecho; Por este motivo se prefiere seleccionar en la vacante a un varón; el cuarto motivo de discriminación es **la discapacidad**, (el 10%

de encuestados manifestaron que este era el motivo de la discriminación), en menor porcentaje esta la religión y el idioma. Globalmente podemos decir que por los motivos enunciados el 85% de personas son discriminadas y solo el 15% no lo son. Esto se refleja en cualquier ciudad ubicada en los andes peruano, conocido como sierra, (Cruz Cervantes, J. (2008).

### **1. En el mercado laboral**

Hernández, J., Hernández, & Vives, D. (2019), señala que se debe saber la sociedad tiene dos conceptos distintos sobre la desigualdad entre las personas; tenemos por ejemplo a la exclusión que es una manifestación de restricción para que las personas ingresen o usen un bien público o privado. La discriminación se entiende como un trato desigual de dos personas que tienen las posibilidades de acceder, pero son impedidas de hacerlo, tenemos por ejemplo que no se le da acceso a una escuela (o este es muy limitado) por discapacidad, porque se dice que no hay condiciones para recibirlo. El Otro caso de discriminación se da cuando, a pesar que las personas tienen las mismas condiciones y experiencias laborales reciben tratos diferentes, a una se le da la oportunidad a la otra no, la razón es de hecho por discapacidad u otros casos de discriminación, de manera que existen varias formas de discriminación laboral:

- Hay diferencias de salarios y no está fundamentada en mejor productividad (discriminación).
- Cuando existe altos porcentajes de desempleo en una población relativamente pequeña, ello sucede porque existe Discriminación en el de empleo.
- Cuando un grupo de personas postulan a contadas vacantes de empleo y se restringe su postulación a pesar de estar calificado

para el puesto, pero se les envía a otras alternativas de otro tipo de calificación; a eso se le denomina, Discriminación ocupacional.

- Se discrimina el trabajo y la capacidad humana al existir diferenciaciones de oportunidades, todo ello con miras a incrementar la productividad; tenemos por ejemplo las capacitaciones dispares de los recursos humanos. (Hernández, J., (Hernández, & Vives, D. 2019, p.22).

## 2. Modelos de discriminación

Hernández, J., Hernández, & Vives, D. (2019), afirma que existen modelos de cómo funciona la discriminación dentro del mercado de empleo; se tiene, por ejemplo:

**El modelo por preferencias** en el cual la discriminación es un costo para el que da el empleo; pero el empleador puede pagar esos costos, es decir la discriminación le quita competitividad en el mercado, sin embargo, el empleador aprovecha (discriminando) disminuir los salarios de los trabajadores discriminados, pues se sabe que los mercados son imperfectos (no hay competencia perfecta en el mercado laboral).

**Modelo de discriminación estadística**, este modelo quiere decir que el empleador minimiza los costos de contrata, en este modelo de todas maneras perjudica al ejército de personas que están en busca de empleo, pero sus acciones no son mal intencionadas. Ello no quiere decir que la discriminación se reduzca la brecha de discriminación persistirá en el tiempo a pesar de la injusticia social.

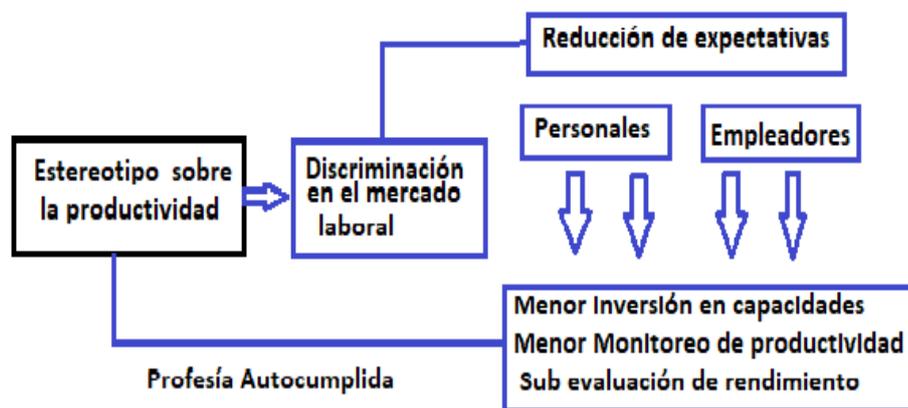
**La discriminación implícita**, es el modelo donde existe mayores decisiones discriminatorias y que afectan la productividad de las personas, los empleadores psicológicamente (aunque

inconscientemente) les lleva a estereotipos de unas personas discriminadoras.

**El modelo de segregación ocupacional**, nos señala que la discriminación se da cuando ciertas personas en grupo se les restringe para ocupar el puesto de empleo; ello quiere decir que las personas que buscan empleo no tienen alternativa de empleo, lo que quiere decir que la cantidad de trabajadores es mayor que la demanda de empleo por lo que los sueldos caen, a la vez que el grupo de empleados privilegiados de otros sectores tienen salarios relativamente altos. Como se observa esta característica de distribución es discriminatoria e injusta para la sociedad.

Estos modelos dan salidas a la situación de las personas con discapacidad en el mercado de empleo; tenemos por un lado están en ocupaciones que tienen bajo Valor agregado, por tanto, bajos salarios ocasionando así el desempleo; por otro lado al tener bajos salarios los trabajadores no tienen oportunidad de capacitarse por lo que ello trae consigo que no, aspiren a mejores puestos. (Hernández, J., Hernández, & Vives, D. 2019, p.24),

**Figura 1** Efectos de los estereotipos sobre la productividad



Cuando existe buenos rendimientos de los trabajadores, entonces se dice que la variación es por las expectativas del empleador (como líder), a ello se le llama efecto Pigmalión<sup>2</sup> (expectativas altas); pero también cuando hay un efecto gólem (si las expectativas se reducen); cuando estos aspectos se unen a factores de discriminación como por ejemplo de género, raza, discapacidad, etc., entonces los estereotipos en cuanto a la productividad se fortalecen en la práctica y provocan la obstaculización de las personas discriminadas al mercado laboral. (Hernández, J., Hernández, & Vives, D. 2019, p.25).

### **2.2.9. Sistema inspectivo de trabajo con enfoque de genero**

Celdán Larco, R. (2022), señala que lo que se debe hacer es inspeccionar la marcha laboral de los trabajadores dentro de las empresas, de esto está encargada la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), este organismo tiene que fiscalizar la conducta y falencias que tiene el empresariado contra los trabajadores, sobre todo en la discriminación de todos los bloques afectados (Impedidos físicos, discriminación por sexo, casos de etno-raza, y el grupo de personas LGBTIQ).

<sup>2</sup> El efecto Pigmalión persona logra concretar sus expectativas a partir de su convencimiento de poder hacerlo

Actualmente la SUNAFIL tiene autorizaciones o protocolos para fiscalizar hechos de discriminación laboral, de poblaciones vulnerables, como: Personas con discapacidad; actuación **oportuna sobre el trabajo infantil, fiscalización de problemas de** hostigamiento sexual. Actualmente se viene inspeccionando aspectos contra la discriminación, ver la Tabla N° 1 siguiente.

**Tabla 1 Rubros Inspeccionados 2019-2021**

Discriminación en el trabajo	2019	2020	2021
Política remuneraciones	29	29	29
Se debe informar la política remunerativa que se lleva a cabo	.-	272	272
En la remuneración	272	294	294
Otras discriminaciones	294	29	29
Por discapacidad	29	133	133
Por filiación sindical	133	133	133
Por razón de sexo-genero	45	45	45
Por VIH/SIDA	7	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>809</b>	<b>942</b>	<b>942</b>

**Fuente:** INEI y Ministerio de trabajo y Promoción del empleo.

De la tabla podemos mencionar que como no se tiene la ruta y formatos de inspección (es decir el protocolo) de casos de discriminación laboral, Hay casos que se pasan por alto y las estadísticas no lo informan que permitan identificar si los motivos de dicho acto discriminatorio se encuentran relacionados con la orientación sexual o la identidad de género del trabajador, estos posibles casos no son considerados dentro de la estadística o en el peor de los casos, no son debidamente atendidos por el sistema de inspección.

### **2.2.10. Teorías del desempleo**

Se tiene algunos enfoques que ayudan a comprender lo que se denomina desempleo:

#### **A. Que dicen los clásicos**

Es cuando unos conjuntos de personas están buscando trabajo a un determinado salario, pero no la encuentran, hay que tener en cuenta que el mercado de trabajo funciona como cualquier mercado de bienes y servicios. El desempleo clásico se produce por la exigencia de un mayor salario al de

equilibrio, por lo que al pagar más los empresarios tienen que disminuir la capacidad demandada de empleo. Sin embargo, habrá siempre una tasa natural de desempleo, debido a factores como los jubilados, niños muy pequeños, los delincuentes; es que no “todo el mundo puede estar empleado”.

## **B. Teoría neoclásica**

Esta teoría se basa en la flexibilidad de los salarios; aquí se producen desplazamientos las funciones de la oferta y la demanda produciéndose reajustes salariales que quedarán determinados cuando las funciones de oferta y demanda de trabajo se equilibran; hay que tener en cuenta que la demanda por el trabajo tiene pendiente negativa respecto al salario real. Debemos considerar también que la función de oferta de trabajo depende de varios factores que afecta o incentiva al ejército laboral pero que lo determina el salario real; pero siempre el equilibrio del mercado de trabajo se encuentra cuando las funciones de oferta y demanda de trabajo se equilibran.

Esta teoría (la neoclásica) plantea el supuesto de la flexibilidad de las remuneraciones y los precios y sobre estas variables se debe dar el equilibrio del mercado de trabajo, siendo así el desempleo voluntario sería mucho menor siempre que los trabajadores acepten un salario real bajo; pero habría una tasa de desempleo friccional que hace mover la tasa de desempleo friccional ocasionado por la flexibilidad natural en los mercados hasta encontrar nuevos trabajadores. La reducción del desempleo dependerá de políticas de flexibilización de los ingresos reales de los trabajadores, procurando mayor competitividad en los mercados de trabajo; hay que tener en cuenta que para ocasionar más empleo se debe tener mayores beneficios para ello se tiene que reducir los costos laborales.

### **C. Teoría Keynesiana**

Esta teoría afirma que el funcionamiento de los mercados depende del salario de los trabajadores y manifiesta que el desempleo involuntario se produce por la insuficiencia en la demanda agregada, es decir la demanda de bienes y servicios; cuando cae la Demanda agregada los contratantes de mano de obra, ya no contratan. Keynes propone estimular la Demanda Agregada (bienes en el mercado) y de esta manera se estimula también el empleo, incrementando la inversión, privada y pública, pero también reduciendo impuestos donde se pueda.

### **D. Teorías Marxistas del desempleo.**

Según los Marxistas son las crisis del sistema las que mantienen la cantidad de desempleados lo que hace reducir los salarios, pero aumentando la producción. La teoría manifiesta que el desempleo se produce por dos razones: **primero** por la existencia de una crisis en la oferta laboral lo que provoca aumentos del salario y disminución de las horas de trabajo; la segunda razón es por la existencia de una crisis de demanda debido al incremento del abuso laboral, la disminución de los salarios, la teoría marxista manifiesta que el desempleo se produce por la existencia imprescindible de la teoría del valor, (los trabajadores producen valor y no se les paga completo por ese valor) que es propia del capitalismo y su dinámica.

#### **2.2.11. Causas del desempleo**

El desempleo puede darse por varias razones, veamos:

- El desempleo se produce por las crisis económicas cierre de las empresas, produciéndose la desaceleración del crecimiento de la economía; temporalmente disminuye la demanda, la inversión, cae la productividad y se produce inflación.

- También se produce desempleo por temporadas, hay épocas del año en la que cae el empleo, es decir los empleos son ocasionales la mano de obra puede caer.
- El desempleo puede producirse por diferentes desarrollo económico y social, hay diferencias de desarrollo de zonas geográficas, por lo que existe movilidad de la mano de obra, de una región a otras regiones, se da cuando hay innovaciones tecnológicas.

### **2.2.12. Medición del desempleo**

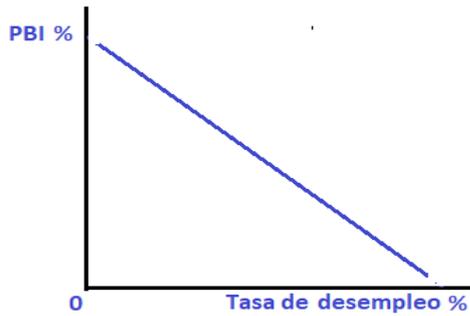
Los técnicos del INEI aplican lo indicado por la OIT, ello nos permite estar estandarizados a nivel internacional; La PEA en el Perú se divide en dos grupos. La tasa de desempleo mide la cantidad de personas que están buscando empleo y que no lo encuentra, a este grupo lo miden con respecto al total de personas que buscan empleo (PEA) o llamada también fuerza laboral, el otro grupo es la gente que está ocupada y que perciben una remuneración. Matemáticamente se puede decir que la tasa de desempleo relaciona el número de personas desempleadas con la Población económicamente Activa.

$$\text{Tasa de desempleo} = \frac{\text{Desempleados}}{\text{PEA}} \times 100$$

La tasa de desempleo está expresada en porcentaje.

### **2.2.13. La ley de Okun y la salida de una crisis laboral**

Companocca Llaiqui, A. (2018) señala que la economía peruana atraviesa un persistente y elevado desempleo, generando problemas sociales y económicos. La Ley de Okun relaciona al PBI o producción (en el eje de las Ordenadas) y la tasa de desempleo en el eje de las abscisas. La figura es una línea recta con pendiente negativa, es decir al aumentar la producción, el desempleo tiende a disminuir.



Las economías cuando crecen o se expanden, entonces el número de trabajadores se incrementa. Por el contrario, cuando hay recesión la producción disminuye y la tasa de desempleo se incrementa. Veamos la figura:

Donde:

Y = es la producción o PBI real

$\Delta Y$  = Variación del nivel de producción

C = Es una constante que relaciona el desempleo con la producción

K = es el % anual de crecimiento de la producción de pleno empleo

$\Delta u$  = es la variación de la tasa de desempleo.

Formula

$$\frac{\Delta Y}{Y} = k - c \Delta u$$

➤ Si se sabe que k es de 3% y c es de 2%, si planteamos que este año la tasa de crecimiento del PBI = 5. Determinar cuánto disminuiría el desempleo.

➤ Reemplazando en la fórmula:

$$\Delta Y/Y = 3 - 2\Delta u$$

$$5 = 3 - 2\Delta u \rightarrow \Delta u = 2/-2 = -1.$$

Según el coeficiente -1 podemos decir que frente a un crecimiento del PBI de 5%, la tasa de desempleo se redujo un 1%. Debemos mencionar que esta ley no es exacta, es simplemente una aproximación.

## **2.3. Definición de términos conceptuales**

### **1. Hostigamiento**

Consiste en molestar, fastidiar en forma seria de parte de compañeros de trabajo, funcionarios y otras personas aludiendo tu religión, tu color de piel, tu raza, sexo, incluyendo la orientación sexual, embarazo, origen natural, discapacidad, edad etc.

### **2. Discriminar**

Consiste en dar trato desigual a las personas o grupo de personas, por motivos de raza, religión, por posiciones políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, en el ámbito laboral discriminar es dar un mal trato a los trabajadores dentro del centro de labores, con respecto al resto de compañeros y lo hacen por los mismos motivos anteriores.

### **3. Acoso en el trabajo**

Esto son las acciones negativas basadas en la raza, el color de piel, religión, sexo, extracción campesina, edad avanzada, motivos de discapacidad, estatura, obesidad, etc. Estos acosos se resumen en bromas pesadas, insultos, agresiones físicas, amenazas verbales, Bulyn, intimidación.

### **4. Acoso sexual**

Son las insinuaciones sexuales a cambio de un favor mal hecho (o ilegal), el acoso también es la petición de favores sexuales, que limita con la inmoralidad, el acoso sucede cuando es tan frecuente y grave que crea un entorno hostil en el trabajo, que muchas veces degrada al trabajador, se le niega la promoción en su trabajo, se le suspende, sanciona o rescinde su contrato.

### **5. Racismo**

La agencia de la ONU para los refugiados, señala que el racismo es la creencia de un grupo de personas, que sostiene la superioridad de un grupo étnico sobre los demás lo que lleva a discriminar o perseguir a los grupos

sociales por su extracción diferente. Racismo es cuando una persona o grupo de personas odia (por nada) a otras personas por tener calidades diferentes como el color de piel, lugar de nacimiento, extracción campesina, etc.

## **6. Inclusión social**

Es un proceso que promete a las personas que están en riesgo de pobreza o son excluidos socialmente, a tener oportunidades y recursos suficientes para participar activamente en el crecimiento, desarrollo y bienestar de la sociedad.

## **7. Grupo étnico**

Pérez Porto, J., Merino, M. (8 de marzo de 2018), manifiestan que es una agrupación de personas de cualquier comunidad Unidad por vínculos, que comparten costumbres, razas, color de piel y otras características muy propias de ellas. En general las personas que conforman la etnia tienen sus antecedentes históricos comunes dentro de un mismo territorio.

## **8. Clasismo**

Es una forma de discriminar de una clase social "A" (clase social alta o privilegiada), respecto a otra clase social "B", (que es considerada clase social inferior). La "A" discrimina a la "B" al ver que los miembros de la misma sociedad (la clase "B") no tiene o no muestran los recursos que dice tener la clase privilegiada "A".

### **2.4. Enfoque filosófico – epistémico**

Los conocimientos que se dan tienen su origen en la parte ideológica y luego en la parte de filosófica, cualquier disciplina por más irrelevante que sea tiene su tinte ideológico y filosófico y por su puesto epistémico, por lo que la parte social y económica está envuelta definitivamente en la ideología, la filosofía e incluso la política.

La persona, como decía Aristóteles es un animal político, pero previamente tiene su nivel ideológico, cuando se habla y analiza el problema de la discriminación de personas, es porque las personas discriminadoras están plagadas de prejuicios desde su formación, ya no se trata de escaso nivel educativo o nivel de instrucción, pues la persona puede tener un alto nivel de instrucción y es un discriminador, se trata de tener mediana cultura y entender que los seres humanos tienen objetivos, derechos y deberes, cuestión que el discriminador no lo tiene. Por ello se dice que las personas pueden tener altos grados de instrucción; sin embargo, son escasos de cultura, “un humilde carpintero –que respeta al ser humano- y que hace bonitos muebles tiene alto grado de cultura por lo que hace “, es **más culto** que una persona de alto nivel de instrucción, que no valora la sapiencia, ni respeta al prójimo. De manera que el problema de la discriminación a las personas, es un problema de formación cultural, de formación ideológica en pro del ser humano y no solamente de educación e instrucción.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Nuestra investigación es una gama de cuestiones teóricas, de opiniones, se puede decir que está basada en subjetividades, sin embargo, el problema que enfrentamos es un todo objetivo, palpable, vivido por seres humanos, unos que discriminan y otros que sufren la discriminación, no son subjetividades los sufrimientos económicos y sociales que se vive gran parte de la población peruana, el hecho vivido en los últimos años demuestra que la discriminación es totalmente objetiva y palpable. Por este, motivo decimos que nuestra investigación es de tipo básica o sustantiva y requiere de muchas lecturas para fundamentar teorías que se muestran en el marco teórico.

Hernández, Fernández & Baptista (2014) dicen que la investigación básica busca descubrir teorías novísimas para incrementar los conocimientos adquiridos sistemáticamente, el objetivo es mejorar los conocimientos que son reflejo de la realidad objetiva del mundo exterior.

#### **3.2. Nivel de investigación**

Nuestro trabajo es una investigación cualitativa, lo quiere decir que no se sustenta básicamente en información cuantitativa, nuestra investigación tiene confrontación de teorías y opiniones reales que se vienen dando en la sociedad

actual, pero no existen datos oficiales de cuánto es la discriminación en forma porcentual, de manera que la investigación no hace inferencias de estadísticas oficiales (datos oficiales) del gobierno ni de ONGs. Por este motivo en la investigación se realizan preguntas abiertas la cual no limita la capacidad de dar pareceres únicos. Los encuestados se pueden explayar y dar opiniones diferentes, pero siempre centrado en el tema de discriminación en el tema laboral que estamos en estudio. En nuestra investigación tenemos bien definidos los objetivos para diseñar las preguntas de las encuestas y así tomar decisiones (o dar alternativas) sobre los problemas que se está abordando en el estudio, en nuestro caso el problema de la discriminación que está relacionado con el problema laboral.

Nuestro estudio que trata de la discriminación laboral analiza las variables desde el punto **de vista descriptivo**, este es un problema social antiquísimo, que muchas veces no se pueden demostrar fehacientemente con estadísticas, se describe y analiza el problema de la discriminación de las personas por su raza, color de piel, abstracción campesina o rural, por sexo, por la edad (si tiene más de 50 años), por impedimento físico, por opción sexual etc. Estas variables son descritas en este estudio. ¿Quiénes discriminan? Generalmente las personas más pudientes. Como se ha descrito y analizado esta discriminación alcanza también los aspectos sociales y económicos en nuestro país.

### **3.3. Características de la investigación**

#### **3.3.1. La presente investigación es objetiva**

El presente estudio, que aparentemente es subjetiva, se basa en la realidad, pues el hecho de ser impedido físico y que por ello te nieguen el empleo no es subjetivo, esto es real y afectan los ingresos que pudo recibir por su trabajo y mantener a su familia, igual podemos decir para las otras clases de

discriminación, como el color de piel, etc. De manera que esta investigación es real, objetiva salida de hechos reales.

### **3.3.2. Es verificable**

Nuestro estudio presentará evidencias reales por tanto comprobables, todo esto basado en encuestas a personas que están en el campo de la producción que han sido postulantes y son trabajadores ahora y conocen los antecedentes de la forma cómo consiguieron sus empleos; de seguro que lo hicieron con ciertos sufrimientos, porque estamos viviendo en nuestra región y localidad de Pasco, donde no escapa a la discriminación de cualquier tipo. Nuestra investigación también estará cimentada con información bibliográfica, que informan sobre la discriminación en otras regiones. Pero la información no solo es estadística que también lo ofrecemos, el estudio también percibe datos sensoriales desde la realidad donde se desarrollan los hechos, para ello está la técnica de la observación, que emana hechos reales objetivos, Mediante esta técnica observamos cómo se discrimina a los trabajadores que provienen del interior del país y que en su mayoría de veces son rechazados en sus expectativas por cuestiones étnicas.

### **3.3.3. Neutralidad ética**

Los investigadores manifiestan que la investigación científica es neutral, es decir no debe ser influida por variables o intereses externos, en este sentido nuestras apreciaciones lo mostramos al margen de intereses particulares y describimos el fenómeno en forma neutral, es decir cómo se muestra el hecho en la realidad. De la misma manera los datos serán verídicos obtenidos de revistas y trabajos de investigación serios, con ello estaremos respetando a las personas y los grupos sociales sin persuadir en ellos en las respuestas a las preguntas de las encuestas. Pero también estamos respetando al medio ambiente en general; por otra parte, somos claros en el plan de investigación, pues como es sabido la ciencia busca la verdad por tanto es neutral y lo

importante es que los descubrimientos van a servir a la humanidad, en nuestro caso lo que deseamos que las ciencias sociales evolucionen favorablemente para superar taras ideológicas (como la discriminación) que lo tienen las personas que aparentemente son las más cultas.

#### **3.3.4. Es sistemática**

Nuestro estudio tiene un cronograma a cumplir es decir tiene un inicio y tiene un final, bajo este cronograma tenemos que obtener la información que se resume en información bibliográfica e información sacadas de las encuestas, pero también de las entrevistas realizadas. Toda esta información será procesada en los trabajos de escritorio, donde se ordenará, clasificará y en no pocos casos se tiene desbrozar información que se repite.

#### **3.3.5. Confiable**

Nuestro estudio es confiable pues los datos obtenidos son producto de la recopilación de libros y de trabajos de investigación anteriores, estas investigaciones se obtuvieron de repositorios de universidades públicas y privadas. Por otra parte, se hicieron encuestas a personas entendidas sobre el problema de discriminación como son las gerencias sociales de la Gobernación Regional de Pasco y de las principales municipalidades de nuestra provincia. El conocimiento científico para ser tal, tuvo que ocurrir no solo una vez, pues la característica es que se vuelven a repetir, de esta manera se puede tener confianza en hechos ocurridos con anterioridad. En nuestro estudio, el problema de la discriminación es reiterativo, no se está produciendo por casualidad, la discriminación en el Perú es consuetudinaria.

#### **3.3.6. Precisa**

Decir que algo está preciso quiere decir es contundente, que la información se amolda al tema o fenómeno analizado, por ejemplo, si el gobierno quiere combatir la discriminación de unos grupos sociales contra otros, y lanza una política educativa que tenga en sus planes curriculares una reforma

de la cultura donde se enseñe el respeto mutuo entre personas, diremos que se está procediendo en forma precisa acabar contra la discriminación. Es preciso también decir que los conflictos sociales disminuirán, si existe una política del gobierno que tome acciones contra la discriminación. Esta iniciativa lo debe dar las empresas e instituciones públicas donde la prioridad de trabajadores estén los discriminados.

### **3.3.7. Abstracta.**

En general los estudios básicos, como el nuestro, requieren de la abstracción de conceptos y teorías; en realidad cuando el investigador lee meticulosamente las teorías y quiere sacar lo más sustancioso de esa lectura **está separando y adquiriendo**, por medio de la operación intelectual, lo cualitativo, lo esencial de esa teoría, ponencia o discurso. En nuestra investigación se han realizado lecturas acerca de la discriminación, de grupos sociales (relativamente pudientes) sobre otros grupos sociales, (que no son pudiente, o que no muestran ser pudientes), esta relación ha merecido análisis de abstracción.

### **3.3.8. Predecible**

Nuestro estudio describe y relaciona este fenómeno social que realmente es grave, actualmente las contradicciones entre gobierno (Poder ejecutivo, legislativo y poder judicial) y más del 50% de la población está enfrentada, no solamente por cuestiones económicas –presupuestales, sino sobre todo por cuestiones de diferencias de clases sociales<sup>3</sup> y se ha podido notar que dentro de estos enfrentamientos está el problema de la discriminación etno-racial. Nuestro país nación indígena por todas las aristas del fenómeno, pero ciertos grupos sociales se creen blancos (y con poder económico) y

---

<sup>3</sup> Clases sociales son segmentos o grupos de personas jerárquicos, son opuestos dentro de la sociedad, están dotados de intereses comunes y tienen aspiraciones políticas, siempre están en pugna por controlar el Estado.

discriminan a las grandes mayorías. De manera que de seguir con esta conducta de discriminación y que el Estado no se combata, predecimos que el problema se va a agravar, abriendo brechas para grandes enfrentamientos.

### 3.4. Método de investigación

#### 3.4.1. Método inductivo

Rodríguez y Pérez, (2017), dice que este método nos enseña que el estudio se hace partiendo de un razonamiento y estudio de las variables que va de lo singular a lo general, es decir analiza un fenómeno partiendo de particular para llegar mediante el análisis exhaustivo a un hecho o teoría general.

**Figura 2** Pasos del método Inductivo



El sustento es la repetición de los hechos que tienen las mismas características (ver la siguiente figura) y fenómenos económicos y sociales que se produce en la realidad misma, para llegar en forma concreta (con sus propias características o cualidades), a una teoría o ley general. (p.187)

Aplicando este método a nuestro estudio, podemos decir que, mediante la técnica de la observación, vemos la discriminación a los campesinos de Cajamarca, Apurímac, Cusco etc., hechos económicos y sociales particulares) por parte de las elites de peruanas (segmentos económicos de poder), estos hechos lo hemos estudiado y analizado llegando a una ley o conclusión general, es decir la Discriminación en todo el país (hecho particular o singular).

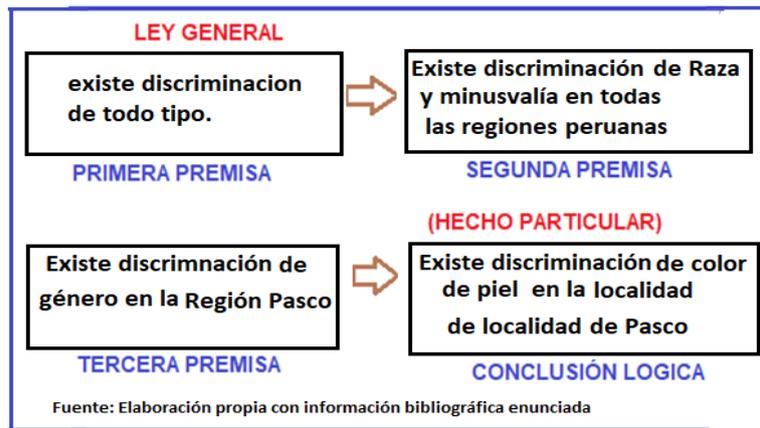
### 3.4.2. Método deductivo

Arellano, F. (marzo 2023) dice que este método hace un razonamiento de las variables del fenómeno partiendo de una ley o teoría general global y mediante el análisis desintegra el hecho económico y social en hechos particulares, pero siempre conservando sus características o cualidades, el estudio se hace contrastando las variables del fenómeno, para finalmente llegar a un hecho particular o conclusión. Este proceso se resume en que el análisis parte de un hecho económico o social (Ley general) y se llega a un hecho singular o particular, la síntesis o conclusión se emite de las premisas o hechos previos, ver la figura siguiente. Por ejemplo, en nuestro estudio el hecho general o teoría es **la discriminación de todo tipo** que se produce en todas las regiones, todos estos tipos de discriminación se han analizado y tienen sus premisas comunes: ser una persona afectada en su condición moral con la consecuencia de no ser aceptados en el mercado laboral, a pesar de reunir condiciones, un caso particular es no aceptar en el trabajo a un impedido físico, (hecho particular). ver Figura N° 3.

Veámoslas siguientes premisas:

- Existe discriminación a nivel de todas las regiones, es decir a nivel de todo el país: Premisa 1
- Existe discriminación en las Regiones del Perú (ejemplo la Región Pasco): Premisa 2
- Existe discriminación en la localidad de la Provincia de Pasco: Premisa 3
- La Conclusión: El Hecho particular o singular es que en la localidad de Pasco existe discriminación a las personas por parte de otras.

**Figura 3 Pasos del método deductivo**



### 3.4.3. Método dialéctico

En nuestra investigación utilizamos el método dialéctico que consiste en el diálogo, en la confrontación o contradicción, los dialécticos manifiestan que gracias a la contradicción existe desarrollo, en efecto cuando observamos a los empleadores negarse a ofrecer un empleo o discriminar a los trabajadores o potenciales empleados surgen reclamos, que pueden ser legales o se imponen por la fuerza en sus reclamos, por ejemplo tenemos una huelga, donde al final el empleador y los protestantes se sientan a dialogar y dar solución al problema, cumpliéndose con el dicho, con el diálogo se resuelven los problemas; sin embargo esto es relativo, pues no todo caso discriminatorio se resuelve de esa manera, el problema de la discriminación es un problema estructural y la estructura de “este edificio” no se podrá cambiar a corto plazo. Por ello una de las soluciones es poner énfasis en la educación-cultura y la salud para enfrentarlo y resistirlo.

### 3.5. Diseño de investigación

En nuestra investigación hemos utilizado el diseño transversal, pues se ha requerido de encuestas y entrevistas a personas de instituciones públicas y privadas, pero que han sido seleccionadas previamente por el muestreo probabilístico estratificado. Sobre este diseño, Hernández, Fernández y Baptista, (2014) dice que “Los diseños de investigación transversales recolectan

datos en un solo momento, en un tiempo único; Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (p. 154). Luego manifiesta que Los diseños transeccionales descriptivos son importantes porque “indagan la incidencia de las modalidades de las variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar las variables a un grupo de personas, objetos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción y si son hipótesis, éstas son también descriptivas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, Pág. 155)

### 3.6. Procedimiento del muestreo

#### 3.6.1. Muestra probabilística

Para este estudio de utilizará la muestra probabilística, para luego emplear también la muestra no probabilística; veamos la ecuación:

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

Dónde:

n = La muestra: 92

N = Población = 120 personas

P: población que acepta, o es de su interés el producto

Q: Resto aritmético de P.

Z = Valor del nivel de confianza. Es un valor que se toma en relación al 95% de confianza que equivale a 1.96.

e = Límite aceptable de error muestral que es 5% (0.05).

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 120}{0.05^2(120-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{115.248}{1.2579} = 92$$

#### EL MUESTREO

Se ha determinado hacer el **muestreo probabilístico estratificado** en las instituciones públicas siguientes:

N = Población seleccionada = 120

n = Muestra = 92

N<sub>1</sub> = 50 personas a encuestar del Gobierno Regional (estrato 1)

N<sub>2</sub> = 30 personas a encuestar de la Municipalidad de Pasco (estrato 2)

N<sub>3</sub> = 20 personas a encuestar de la Municipalidad de Yanacancha (estrato 3).

N<sub>4</sub> = 10 personas a encuestar de Mypes seleccionadas (estrato 4)

N<sub>4</sub> = 10 personas a encuestar de las principales Micro financieras (estrato 5)

**Tabla 2 Muestra Probabilística**

INSTITUCIONES	POBLACION	MUESTRA PROBABILISTICA "POR ESTRATOS"
Gobernación Regional de Pasco	50	38
Municipalidad provincial de Pasco	30	23
Municipalidad distrital de Yanacancha	20	15
Mypes seleccionadas	10	08
principales Micro financieras	10	08
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>92</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la muestra probabilística estratificada

Formula de la muestra estratificada

n<sub>1</sub> = Muestra del estrato 1

$$\frac{n_1}{N_1} = \frac{n}{N} \rightarrow \frac{n_1}{50} = \frac{92}{120} = 38$$

n<sub>2</sub> = muestra del estrato 2

$$\frac{n_2}{N_2} = \frac{n}{N} \rightarrow \frac{n_2}{30} = \frac{92}{120} = 23$$

n<sub>3</sub> = Muestra del estrato 3

$$\frac{n_3}{N_3} = \frac{n}{N} \rightarrow \frac{n_3}{20} = \frac{92}{120} = 15$$

n<sub>4</sub> = Muestra del estrato 4

$$\frac{n_4}{N_4} = \frac{n}{N} \rightarrow \frac{n_4}{10} = \frac{92}{120} = 8$$

n<sub>5</sub> = muestra del estrato 5

$$\frac{n_5}{N_5} = \frac{n}{N} \rightarrow \frac{n_5}{10} = \frac{92}{120} = 8$$

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

Abordaremos las siguientes técnicas e instrumentos:

#### **3.7.1. La observación**

Acerca de la observación, Castellanos Luis (2017), señala que este método permite ver el desenvolvimiento del fenómeno económico y social y permite encontrar datos frescos y primarios del tema a estudiar. La información lo podemos recolectar en los cuadernos de notas o formularios preparados para la ocasión para luego ordenarlos y clasificarlos. En nuestra investigación hemos observado el trato de algunos funcionarios, al conversar con otros trabajadores.

#### **3.7.2. La información bibliográfica**

Al respecto, zorrilla Alejandra (2021), dice que esta técnica permite explorar, leer, hacer abstracciones de libros y revistas acerca de temas escritos con anterioridad y están relacionados con nuestro estudio.

El presente estudio, acerca de la Discriminación y su relación con el mercado laboral, utiliza esta técnica, porque ha requerido de lecturas y abstracciones en forma amplia, en las lecturas se ha utilizado libros de texto, Tesis anteriores de repositorios, la bibliografía es útil porque nos permite fundamentar el problema dar las posibles alternativas y llenar ciertos vacíos en su fundamentación.

#### **3.7.3. Entrevista**

Díaz, Torruco, Martínez & Varela (2013), acerca de esta técnica manifiesta que nos ayuda a recopilar información directa en conversación con los interesados o personas enteradas de la problemática, la información obtenida es básicamente cualitativa.

En nuestro estudio acerca de la discriminación y el problema laboral, se realizarán diálogos relacionados con el problema, el desempleo que afectan directa o indirectamente con la producción.

#### **3.7.4. La encuesta**

Esta técnica se utiliza porque encuentra la información en forma planificada, por lo que se tiene que elaborar un cuestionario de preguntas fáciles de contestar, pero que contengan lo esencial de lo que queremos informarnos, encontrada la información sobre la discriminación y el desempleo, la información se clasifica, se ordena y se depura (datos repetidos e innecesarios).

Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Nuestra investigación es de naturaleza cualitativa, por lo que no estamos considerando la Validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Lo podemos clasificar de la siguiente manera:

#### **3.8.1. La recopilación de datos**

Sobre la recopilación de datos, Bantu Group (2023), señala que la información obtenida se tiene que seleccionar, pues se tiene información bibliográfica (datos en tablas, figuras, pasteles, abstracciones de lectura); pero también se tienen datos de las encuestas y las entrevista. Toda esta información se ha recopilado de la bibliografía, de las encuestas y las entrevistas. Por otra parte, estos datos se preparan, lo que quiere decir que se eliminará información que se repite, son innecesarios o están incompletos. Nuestro estudio requiere información básicamente cualitativa y esta información es la que se ha preparado.

#### **3.8.2. Introducción, procesamiento y limpieza de datos**

La información que se ha seleccionado y preparado tiene que estar lista para introducirlo en un paquete de software para el análisis estadístico y cualitativo, de esta manera facilitar la información a los lectores. (Bantu Group, 2023).

Por otra parte, el procesamiento y limpieza de información nos dice que toda la información debe estar preparada y optimizada para luego someterlo a los programas estadísticos o econométricos. Este procesamiento de información tiene el objetivo de dar o mostrar las conclusiones y las virtudes del estudio a quienes leen nuestra investigación. El estudio ha recopilado información necesaria para fundamentar el problema de la discriminación y su relación en el mercado laboral, pero también ofrece sugerencias para superarlo a mediano plazo.

### **3.8.3. Interpretación y análisis de datos**

Luego de haberse recopilado la información se almacena para momento del procesamiento del análisis cualitativo y si es necesario para el análisis cuantitativo. (Bantu Group, 2023); Para interpretar y analizar los dos cuantitativos y cualitativos, se ha tenido que ordenar la información en tablas y figuras, pero también realizar abstracciones de lecturas y teorías, facilitando el análisis efectivo de los resultados, referentes al problema de la discriminación y el desempleo en nuestra región y el Perú.

## **3.9. Orientación ética**

La ética está relacionada con la moral y las buenas costumbres en la sociedad, por lo mismo nuestra investigación obtiene la información en forma clara, sin falsear información; la ética también está relacionada con la preservación del medio ambiente y sus componentes como la flora y la fauna y su conservación; de manera que la investigación exige honestidad, que el avance de la ciencia se haga sin afectar el bienestar del hombre y del medio ambiente, es decir con principios de ética. Por otra parte, en nuestra investigación se está respetando, (realizando las respectivas citas), el derecho de autor de revistas, artículos científicos, libros, etc.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACION DE RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

##### **4.1.1. Del primer objetivo específico (OE<sub>1</sub>)**

OE<sub>1</sub>: Describir y relacionar como se explica que la discriminación afecte la estabilidad emocional y moral de más de la mitad de la población.

Que dicen los encuestados

#### **1. ¿Existe Discriminación en el Perú?**

##### **Objetivo:**

Lo que queremos averiguar es si las personas encuestadas conocen que existe discriminación en el contexto peruano

##### **Interpretación:**

Discriminación quiere decir apartar a las personas no solo del ámbito productivo sino también apartarlo de la vida social en todos los campos, es denigrar al ser humano no solo por su raza, credo u opciones de vida

Según el Ministerio de cultura, a partir del año, 2000 la discriminación es un delito, así lo contempla el art. 323 del código penal. Pero como se percibe en 23 años de vigencia de la ley poco se ha hecho por castigar a los discriminadores. La discriminación es un fenómeno social,

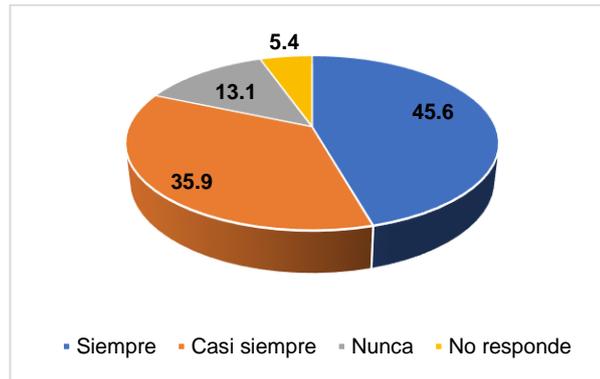
que está compuesto por distintos componentes que excluye y vulnera derechos y libertades de las personas. La discriminación es un problema que viene afectando a más del 50% de la población peruana y lo afecta no solo en el aspecto económico y social, lo afecta el aspecto moral y hace que las personas tengan poca autoestima.

Más de la mitad de población peruana viene siendo discriminada y se manifiesta cuando se le niega atención (en instituciones públicas y privadas), se les trata en forma diferenciada y se les hace bromas (de mal gusto), este acontecer acentúa la desintegración nacional impidiendo un desarrollo basado en la igualdad de oportunidades afectando principalmente a las personas que provienen de pueblos indígenas, población afrodescendientes o personas que provienen de las zonas andinas y de la selva. Lo peor es que poco se hace para eliminar o paliar este mal social.

**Tabla 3** ¿Existe Discriminación en el Perú?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
Siempre	42	45.6	45.6
Casi siempre	33	35.9	81.5
Nunca	12	13.1	94.6
No responde	05	5.4	100.0
<b>TOTAL</b>	92	100.0	

**Figura 4** ¿Existe Discriminación en el Perú?



La tabla 3 y figura 4 nos muestra los resultados de la población encuestada quienes en un 45.6% manifiestan que en efecto existe discriminación en el Perú y un 35.9 % manifiestan que casi siempre existe discriminación, lo que quiere decir que un 81.5% manifiesta que existe una potencialidad de discriminación; solo un 12% manifiesta que no existe discriminación.

## 2. ¿Existe discriminación en la provincia de Pasco?

### Objetivo

El objetivo de la pregunta es conocer de parte de la población encuestada qué tanto está enterada de la situación de discriminación en la provincia de Pasco sobre todo en las instituciones públicas y privadas.

### Interpretación

Según el INEI (2018), parte de la discriminación es la violencia que se vive en la sociedad y es peor cuando se trata de violencia en la misma familia; se ha percibido que existe violencia a niños y niñas por parte de los padres, hermanos mayores y otros familiares; lamentablemente esta situación no solo sucede en padres, y madres que no tienen niveles superiores de educación, también sucede en familias cuyos padres tienen cierto nivel de instrucción.

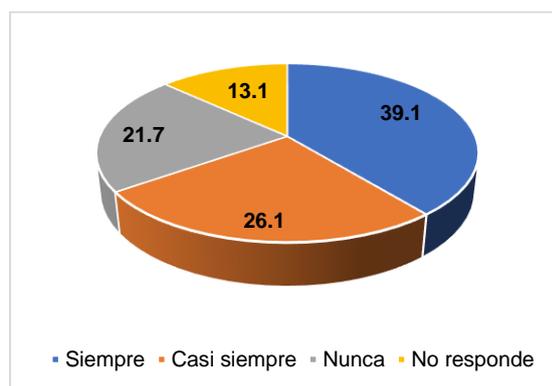
Por otra parte, otra forma de discriminación es la violencia de género especialmente contra la mujer, esto viene sucediendo a nivel provincial-regional pero también a nivel nacional. La defensoría del pueblo viene exhortando a las autoridades (especialmente locales y regionales) que se brinde mayor interés para hacer frente a la violencia y discriminación especialmente contra las mujeres. Se ha percatado que los gobiernos subnacionales no han emanado ordenanzas serias que prohíba y sancione el acoso sexual en cualquier espacio público o privado; no se desarrolla capacitaciones comunales, distrital acerca de la importancia de desterrar la discriminación, violencia y hostigamiento sexual laboral.

En la tabla N° 4 se muestra las respuestas de la población encuestada donde en un 39.1% manifiesta que la discriminación siempre existe en cualquier espacio sea público o privado; otras personas en un 26.1% manifiestan que casi siempre existe discriminación; sin embargo, un 21.7 % manifiestan que no han percibido discriminación a su persona o familia.

**Tabla 4** ¿Existe discriminación en la provincia de Pasco?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
<b>Siempre</b>	36	39.1	39.1
<b>Casi siempre</b>	24	26.1	65.2
<b>Nunca</b>	20	21.7	86.9
<b>No responde</b>	12	13.1	100.0
<b>TOTAL</b>	92	100.0	

**Figura 5** ¿Existe discriminación en la provincia de Pasco?



**3. ¿Las personas pueden deprimirse fácilmente por la discriminación que le hacen en su centro de labor**

La OMS (2022, manifiesta que, al existir discriminación por cualquier causa, los derechos humanos de las personas vienen siendo **afectadas, el desprecio, el estigma de la discriminación son causas** frecuentes que violan la dignidad de las personas donde fácilmente las personas se deprimen y causa enfermedades mentales, hay millones de personas que se deprimen y se enferman a causa de la falta de empleo que la mayor parte de veces sucede por discriminación. Los médicos manifiestan que la salud menytal puede empeorar debido a las depresiones ocasionadas básicamente por los problemas económicos que la población viene atravesando y factor de falta de empleo es la discriminación. Se dice que 9 de cada 10 personas no reciben atención medica mental.

❖ **La salud mental tiene impacto en la economía y desarrollo**

Castillo, H. (2022), manifiesta que los problemas que puede ocasionar las depresiones por discriminación incrementa los problemas y trastornos mentales y esta situación impacta negativamente en el crecimiento y desarrollo de la economía por que se pierde oportunidades de trabajo y productividad laboral en las empresas, hay que agregar que los investigadores en economía han comprobado que

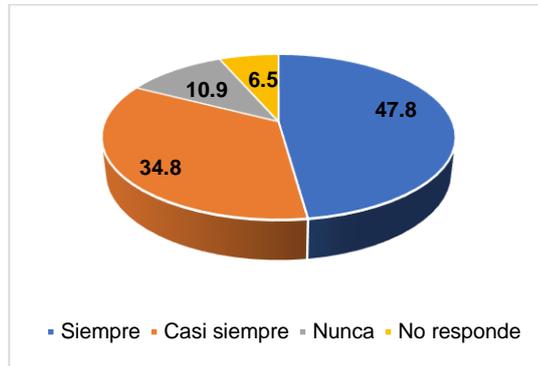
los problemas de salud mental ocupa el primer lugar en la deficiencia económica que se derivan de enfermedades crónicas frecuentes. La carga depresiva que viene por problemas económicos mayormente (un factor es la discriminación laboral), viene creciendo vertiginosamente, más de 2 millones de personas vienen siendo afectadas por depresión; este problema perdido de millones de días de trabajo perdidos, cae la competitividad y la productividad de las empresas en el país.

De la misma manera la población encuestada manifiesta en un 47.8% que ciertamente las personas vienen teniendo problemas de depresión, básicamente por los problemas laborales especialmente la falta de un empleo bien remunerado, pues el costo de la canasta familiar es alto. Un 34.8% de encuestados manifiestan que casi siempre viene ocurriendo la depresión por discriminación; un 10.9% no creen que la depresión ocurra por discriminación ver la tabla N° 5.

**Tabla 5** *¿Las personas pueden deprimirse fácilmente por la discriminación que le hacen en su centro de labor*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
<b>Siempre</b>	44	47.8	47.8
<b>Casi siempre</b>	32	34.8	82.5
<b>Nunca</b>	10	10.9	93.5
<b>No responde</b>	06	6.5	100.0
<b>TOTAL</b>	92	100.0	

**Figura 6** *¿Las personas pueden deprimirse fácilmente por la discriminación que le hacen en su centro de labor?*



**4. ¿Usted en algún momento se sintió discriminado por sus empleadores?**

**Objetivo**

El objetivo de la pregunta es conocer si los trabajadores encuestados sintieron en alguna oportunidad discriminados por su raza, color de piel, por género o discapacidad, o por otras variantes de discriminación.

**Interpretación**

Se sabe que cuando se discrimina a una persona se manifiesta en el mal trato o verlo en forma diferente (desfavorable) por alguna razón y puede ocurrir en cualquier lugar especialmente en el centro de labores en el sector público o privado; la discriminación viene de los compañeros de trabajo, de los jefes, dueños del negocio, etc. La discriminación sucede generalmente por el color de piel, raza, religión, sexo, embarazo, orientación sexual, discapacidad, por la edad (por tener más de 40 años de edad).

La discriminación en el empleo involucra:

- ❖ **El trato injusto**, por la raza, color de piel, sexo, religión, orientación sexual, sexo discapacidad, edad, etc.

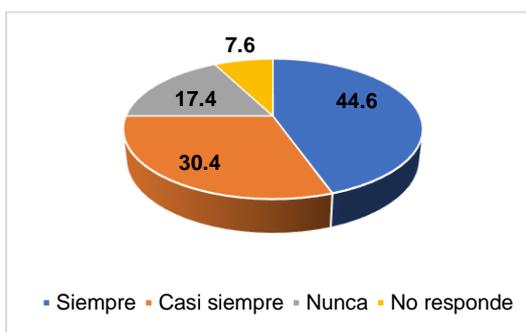
- ❖ **Hostigamiento**; lo hacen los compañeros de trabajo, los dueños de la empresa, funcionarios de instituciones públicas, discapacidad, edad, orientación sexual.
- ❖ El empleador o funcionario se niega a un cambio razonable de sección de trabajo, por creencias de religiosas, por discapacidad, por embarazo, etc.
- ❖ **Represalias**; se hace generalmente por haber reclamado un derecho, o quejarse por discriminación, o hechos que lo ve mal el empleador.

La tabla N° 6 nos muestra los resultados de las encuestas, donde el 44.6% manifiesta que, en efecto, siempre se ha sufrido discriminación real, por ser mujer, por el color de piel, por la manera de hablar, por estatura (llamada personalidad y presencia), etc. Esta discriminación se manifiesta más en el sector privado que en el sector público. Un 30.4% manifiesta que casi siempre existe discriminación, solo un 17.4% manifiestan que no han percibido discriminación de parte de autoridades o jefes en su centro de labores.

**Tabla 6** ¿Usted en algún momento se sintió discriminada por sus empleadores?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
Siempre	41	44.6	44.6
Casi siempre	28	30.4	75.9
Nunca	16	17.4	92.4
No responde	07	7.6	100.0
TOTAL	92	100.0	

**Figura 7** ¿Usted en algún momento se sintió discriminada



#### 4.1.2. Del segundo objetivo específico (OE<sub>2</sub>)

**OE<sub>2</sub>:** Describir y relacionar en qué medida la discriminación etno racial, el impedimento físico, la discriminación de género, los rasgos indígenas de los campesinos, en educación y salud influyen en el desempleo y las capacidades laborales de los trabajadores.

#### 5. ¿En su institución hay trabajadores impedidos físicos?

##### Objetivo

Lo que queremos conocer de parte de los trabajadores es, si en centro de labores existen trabajadores que, y tienen algún impedimento físico, pues son seres humanos que tienen los mismos derechos y están amparados por las leyes.

##### Interpretación

UNFPA (2018), manifiesta que aproximadamente el 80% de personas con discapacidad no son parte del mercado laboral, lo que quiere decir que la tasa de desempleo en esta población triplica la tasa de desempleo para la población en general y ello no guarda relación con las capacidades. Existe limitado acceso al trabajo de estas personas, lo que vulnera sus derechos y afecta la productividad. En la actualidad de tiene al Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) que trabaja con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones

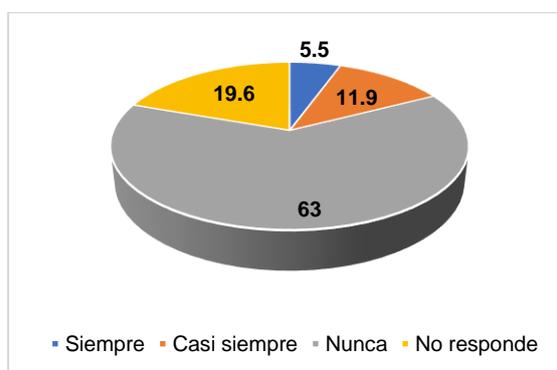
Vulnerables (MIMP) y el Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (MTPE), con el objetivo de mejorar el acceso a personas discapacitadas a oportunidades de empleo bien remunerado, aprovechando sus habilidades y el potencial de esta población para que contribuya a la vida productiva del país.

Actualmente se tiene el Programa “Conjunto” que contribuye a mejorar el acceso de personas con discapacidad al empleo fortaleciendo la gestión pública a nivel local, utilizando dos instrumentos: i) modelo de gestión para que los municipios promuevan empleo a personas discapacitadas y ii) programa presupuestal orientado a promover empleo.

**Tabla 7** ¿En su institución hay trabajadores impedidos físicos?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
Siempre	05	5.5	5.5
Casi siempre	11	11.9	17.4
Nunca	58	63.0	80.4
No responde	18	19.6	100.0
TOTAL	92.0	100.0	

**Figura 8** ¿En su institución hay trabajadores impedidos físicos?



La tabla N° 4.5 muestra la percepción de los encuestados acerca de si hay personas con discapacidad en su centro de labor, manifestando en un 5.5% que, si han percibido trabajadores con discapacidad laborando, aunque estos son pocos; un 11.9% manifiestan que casi siempre existe personas con discapacidad laborando, sin embargo, el 63.0% manifiestan que no han visto en su centro de trabajo personas con discapacidad.

## 6. ¿En su institución hay más trabajadores varones que mujeres?

### Objetivo

El objetivo de la pregunta es conocer si las instituciones privadas o públicas prefieren tener empleados a varones o mujeres, para cerciorarnos la discriminación a personas por sexo.

### Interpretación

Ybáñez I. (12 Feb, 2023), manifiesta que las diferencias entre varones u mujeres en el mercado de trabajo, a pesar de que existe un gran avance en la reivindicación de las mujeres en cuanto a los salarios y en igualdad de oportunidades y en la ocupación de puestos de responsabilidad gerencial, acentuándose mejor desde el año 2016 que fue de 33.3% llegando al año 2022 a 36.9% del total; sin embargo, el crecimiento cayo luego de la pandemia del COVID 19. Las labores de las mujeres se centran en mayor cantidad en empresas como en servicios de la banca, pero aún falta en minería, industria etc.

Por otra parte el IPE (2022), señala que la ENAHO manifiesta existe una brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres se incrementó del 19% am25% del año 2020 al 2021; el IPE manifiesta que asumiendo los antecedentes de los últimos años en cuanto a los ingresos (entre hombres y mujeres), la brecha salarial de genero se podría equiparar en el año 2050. De otra parte, el INEI manifiesta que hoy en el Perú existe aproximadamente un millón de personas jóvenes que no estudian ni trabajan y paran empeorar

esta situación cerca del 70% de ellas no están preparadas para acceder a empleos medianamente decentes. Hay que tener en cuenta que las mujeres tienen momentos importantes en el desenvolverse de su vida, tienen el rol de ser madres y trabajar, este es un reto para las mujeres quienes deben tener apoyo del Estado y de parte de las empresas.

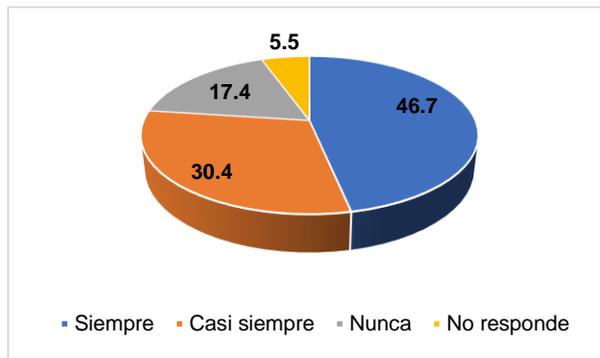
La tabla N° 8 nos muestra que el 46.7% de población encuestada manifiesta que en efecto existen más trabajadores varones que mujeres, y en el caso de los puestos de funcionarios los ingresos son asaltos que el resto de trabajadores, estos puestos están cubiertos en su mayor parte por varones.

**Tabla 8** *¿En su institución hay más trabajadores varones que mujeres?*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
Siempre	43	46.7	46.7
Casi siempre	28	30.4	77.1
Nunca	16	17.4	94.5
No responde	05	5.5	100.0
TOTAL	92	100.0	

En el rubro “casi siempre” el 30.4% manifiestan que los varones cubren la mayor parte de los puestos de trabajo demostrando las preferencias laborales, al género masculino. Sin embargo, el 17.4% de encuestados no perciben tal diferenciación.

**Figura 9** ¿En su institución hay más trabajadores varones que mujeres?



**7. ¿En su institución hay trabajadores afroamericanos (persona de piel de color negro)?**

**Objetivos**

El objetivo de la pregunta es conocer por parte de los encuestados si existe la percepción de actos de discriminación y diferenciación a las personas afrodescendientes, en el ámbito social y laboral.

**Interpretación**

En realidad, los afrodescendientes han sufrido durante siglos actos de racismo e incluso esclavización y han sido negados sus derechos, casi nunca han sido tratados con igualdad, respeto y dignidad. En el año 2001 se realizó “La declaración y el Programa de Acción de Durban” (hace 22 años en Durban Sudáfrica), esta declaración es un esfuerzo para promover la lucha contra el racismo y la discriminación racial y xenofobia que afectan a los afrodescendientes y africanos en el Perú y a nivel internacional. Lo que se debe combatir según la Declaración de Durban es:

- Los Estados deben promover la participación de los afrodescendientes en aspectos políticos, económicos, sociales, culturales de la sociedad, participación en la vida económica y desarrollo del país, reconocimiento de su patrimonio y cultura.

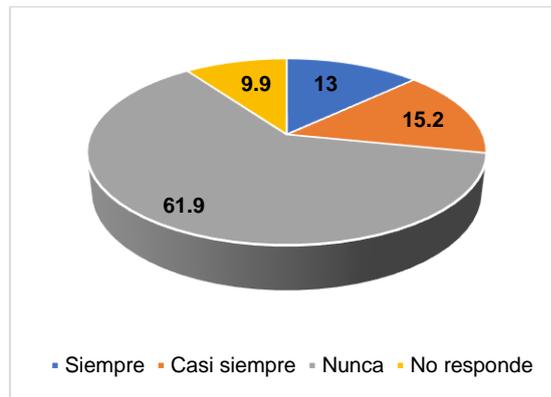
- Los Estados deben propiciar que en los programas de estudio incluya la historia y el papel que jugó los africanos y los afrodescendientes en el desarrollo de los países.
- Hace un llamamiento a los Estados para que respeten la propiedad de tierras que por derecho les asisten a los afrodescendientes desde hace muchos años.
- Insta a los Estados para que les den igual oportunidades de desarrollo económico, social, educacional, en salud vivienda y servicios básicos, y laboral a las personas afrodescendientes; que se les mida sus capacidades y tengan oportunidades.

**Tabla 9** *¿En su institución hay trabajadores afroamericanos (persona de piel de color negro)?*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
Siempre	12	13.0	13.0
Casi siempre	14	15.2	28.2
Nunca	57	61.9	90.1
No responde	09	9.9	100.0
<b>TOTAL</b>	92	100.0	

Las respuestas de la población encuestada se muestran en la tabla N°9 quienes en un 13.0 % manifiestan que “siempre” hay en su centro de labor trabajadores afrodescendientes; un 15.2% manifiestan que “casi siempre” existen personas afrodescendientes en la institución donde laboran; sin embargo, un 61.9% manifiestan que en la institución donde laboran no existen personas afrodescendientes. Lo que no quiere decir que sean discriminados, sino que “no han llegado a laborar” a esa institución.

**Figura 10** ¿En su institución hay trabajadores afroamericanos (persona de piel de color negro)?



**8. ¿Usted piensa que existe discriminación racial por extracción campesina o rural en el Perú?**

**Objetivo**

El objetivo de la pregunta es conocer de parte de los encuestados si han logrado percibir la discriminación existente, especialmente de personas peruanas indígenas de extracción campesina rural (andina) o de zonas selváticas.

**Interpretación**

En el Perú existe discriminación, pues más de un millón de peruanos la han sufrido, la discriminación ocurre todo el tiempo y en cualquier época, y el Estado hace muy poco para erradicar, en realidad la discriminación es un problema cultural-educacional y de tener valores. Según los estudios del Ministerio de cultura “el Perú es un País racista”, pues sus prácticas cotidianas se entrelazan con actos de discriminación ético-racial. Esta se caracteriza por que las personas discriminadas dicen que no existe discriminación, pero realmente son discriminadas, pero lo niegan como un acto de defensa, pero la negación es contraproducente porque ello implica que las personas no encuentren igualdad de oportunidades y combatir la verdadera discriminación étno-racial. Por otra parte, se tiene la jerarquización de diferentes razas en Perú que muchas veces nos llena de

orgullo, sin embargo, esto nos ha traído complicaciones de discriminación; muchos se creen que tienen la mejor raza (estar en un nivel superior) y se sienten con el derecho de discriminar y menospreciar a su compueblano. Esta “hipocresía” de los mismos ciudadanos nos trae mayor discriminación racial, pues las persona o grupos se creen que están en nivel superior y se sienten con el derecho de discriminar.

Consideramos que existe una valoración grandemente peyorativa si nos referimos a la población andina (o llamada sierra), la geografía esta asociada a lo rural, la población también, de esta manera la étnica- raza han sido reducidas a la condición de “indios”; de esta manera la palabra “indio” ha devenido en insulto y de la misma manera la palabra “serrano” que sirve como mote para discriminar; lo mismo sucede con la población selvática por sus rasgos étnicos en sus rostros, pero con menor rigor que de la población andina. Estas palabras discriminatorias vienen siendo utilizadas hasta la actualidad desde la época de la colonia. Lamentablemente los estereotipos anteriores señalados impiden el ejercicio pleno de los derechos de las personas, dado que la discriminación trae desprecio en las opiniones, participación de las personas. La condición de ciudadanos con derechos se siente menoscabada.

Los patrones anteriormente señalados no permiten el ejercicio pleno de los derechos de las personas, dado que estas son discriminadas siendo imposibilitadas de participar y opinar, su voz no cuenta en estas circunstancias, y por tanto, su condición de ciudadanos y ciudadanas se encuentra menoscabada. Todos esto acontecimientos reales viene sucediendo muy a pesar a lo manifestado por la Constitución Política del Perú que señala en el artículo 2 inciso 2: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra

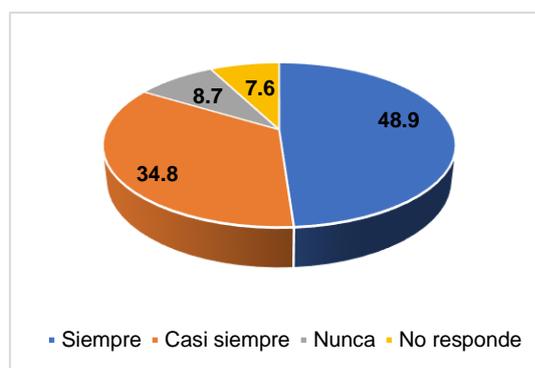
índole”; sin embargo, la rutina diaria de los peruanos muestra que los actos discriminatorios están presentes en el contacto interpersonal y a través de los medios. Estos hechos demuestran que hay mucho por trabajar para cambiar.

La población encuestada manifiesta en un 48.9% que “siempre” existe discriminación racial por extracción campesina, especialmente de la sierra y de la selva, el 34.8% manifiesta que “casi siempre” existe discriminación racial, las razones de discriminación por ser personas de extracción campesina de la sierra o de la selva; si se suman los porcentajes tenemos que un 83.7% manifiestan que existe discriminación racial. Realmente somos un país racista.

**Tabla 10** *¿Usted piensa que existe discriminación racial o por la extracción campesina o rural en el Perú?*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
<b>Siempre</b>	45	48.9	48.9
<b>Casi siempre</b>	32	34.8	83.7
<b>Nunca</b>	08	8.7	92.4
<b>No responde</b>	07	7.6	100.0
<b>TOTAL</b>	92	100.0	

**Figura 11** *¿Usted piensa que existe discriminación racial o por la extracción campesina o rural en el Perú?*



**9. ¿Hay en su institución trabajadores pertenecientes al movimiento LGBT\*?**

**Objetivo**

el objetivo de la pregunta es conocer de parte de la población encuestada si conocen la intensidad de la discriminación a las personas que son minorías en sociedad, pero que como humanos merecen respeto en sus opciones

**Interpretación**

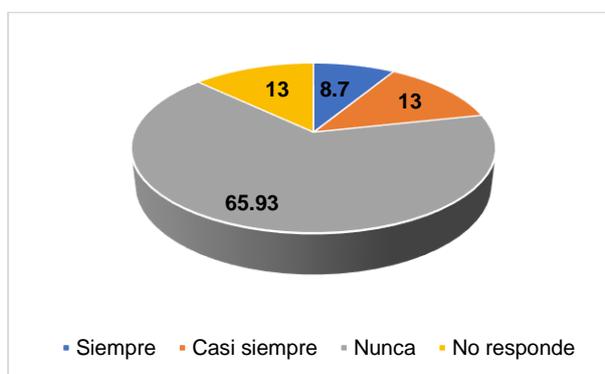
Según el diario el comercio (03 de julio 2020) manifiesta que el significado LGBT que agrupa a las personas con orientación sexual e identidades de género que lo resume bien las cuatro letras (o palabras) y a las comunidades formadas por estos sectores. Lo cierto es que en estas comunidades agrupadas (que en conjunto no son pocas), están agrupadas Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y otros que tienen dudas de identidad de género; pero que viven y son participes de nuestra sociedad, no solo en nuestro país, sino a nivel mundial. Esta comunidad viene siendo discriminada en la sociedad, en su vida diaria, en sus labores cotidianas.

Al preguntarles acerca de esta comunidad LGBT a los encuestados manifestaron en un 8.7% que en su trabajo (o institución laboral) sí existe miembros de la comunidad LGBT, otros 13% manifestaron que casi siempre existe no solo Varones (con sus inclinaciones), sino también mujeres. Sin embargo, la gran mayoría un 65.3% manifestaron que nunca vieron que en su institución haya miembros de esas comunidades. De todas maneras, lo que se requiere es que todos somos humanos y nos debemos el respeto mutuo, ver la tabla N° 11.

**Tabla 11** ¿Hay en su institución trabajadores pertenecientes al movimiento LGBT\*?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
Siempre	08	8.7	8.7
Casi siempre	12	13.0	21.7
Nunca	60	65.3	87.0
No responde	12	13.0	100.0
TOTAL	92	100.0	

**Figura 12** Hay en su institución trabajadores pertenecientes al movimiento LGTB\*?



#### 4.1.3. Del Tercer Objetivo Especifico (Oe<sub>3</sub>)

**OE<sub>3</sub>:** Explicar de qué manera la discriminación en todo aspecto en el Perú y sus regiones incide en la escasa productividad y la competitividad de los trabajadores discriminados.

**Que dicen los encuestados.**

#### 10. Acerca de la discriminación, ¿Usted piensa que le están pagando de acuerdo a sus capacidades?

##### Objetivo

Con la pregunta queremos comprobar por parte de los encuestados si ellos se sienten satisfechos con su remuneración, (por parte de sus empleadores), sabiendo que por alguna razón se sienten discriminados

## Interpretación

En toda institución pública o privada siempre han existido ciertas preferencias en las labores de trabajo diarias y no precisamente por sus capacidades;

Según Youth at Work (2020), vela contra el trato injusto a las personas por la raza, color, religión sexo, embarazo de las mujeres orientación sexual discapacidad o edad (a partir de los 40 años).

También es un acto discriminatorio cuando el empleador niega el cambio razonable en el lugar de trabajo, cuando se trata de una discapacidad o por creencias religiosas.

Cuando se **sufre hostigamiento** por parte de los empleadores, los mismos compañeros de labores, por razones de raza, color de piel, sexo, religión, embarazo, etc.

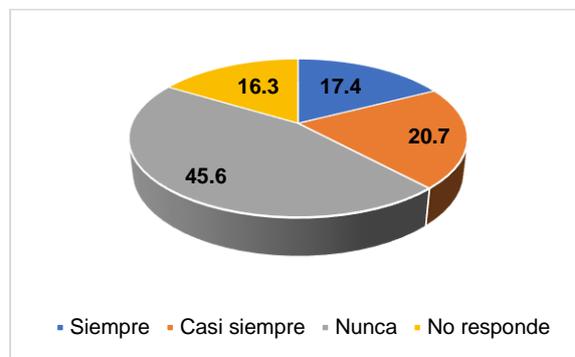
Es discriminación laboral cuando se **sufre represalias**, cuando el trabajador reclama un derecho en el empleo, o ayuda a un compañero a conseguir un mejoramiento en sus labores que son justas.

La tabla N° 12 muestra la opinión de la población encuestada que en un 17.4% manifiestan que “siempre” están considerados con sus salarios que les corresponde y que tienen una remuneración justa; Un 20.7% mencionan que “casi siempre” son considerados con un remuneración de acuerdo a sus capacidades; sin embargo un 45.6% de población encuestada manifiesta que “nunca” se les considera con una remuneración de acuerdo a sus capacidades, no solo porque se les merece sino porque la canasta básica familiar exige una mejor remuneración.

**Tabla 12** ¿Usted piensa que le están pagando de acuerdo a sus capacidades?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
Siempre	16	17.4	17.4
Casi siempre	19	20.7	38.1
Nunca	42	45.6	83.7
No responde	15	16.3	100.0
TOTAL	92	100.0	

**Figura 13** ¿Usted piensa que le están pagando de acuerdo a sus capacidades?



## 11. ¿La discriminación trae baja productividad de los trabajadores?

### Objetivos

El objetivo de la pregunta es conocer de la población encuestada, qué tan optimistas se encuentran en sus centros de labores, pues cuando están bien remunerados y estimulados, los trabajadores se y trabajan poniendo todas sus capacidades.

### Interpretación

Hay que tener en cuenta que la productividad es una medida económica que calcula cuantos bienes y servicios se ha podido producir utilizando los factores productivos, como trabajo, capital, tiempo tierra y otros que la modernidad trae. La productividad nos dice la eficiencia de la

producción por factor empleado, la eficacia se produce cuando se produce más bienes con la menor cantidad de recursos posibles (vale acá la racionalización, sin menguar la calidad); es decir cuánto menos recursos se utilicen en la producción una determinada cantidad de bienes, mayor será la productividad, por tanto, mayor la eficiencia.

**Rock Content (13. Abril. 2021)**, manifiesta que la productividad en el centro de labor es un factor importante si se quiere impulsar las ganancias y la competitividad de la institución productiva; la eficiencia se logra con las actitudes positivas, todo depende del trabajo cordial y en equipo; por este motivo se requiere que el personal este estimulado y entienda lo que se quiera conseguir. Por este motivo se requiere cero discriminaciones en el centro laboral por parte de los empleadores y del entorno laboral especialmente de los compañeros de trabajo.

Hay que tener en cuenta que se puede aplicar una relación matemática simple para medir la productividad, que está dada por la siguiente relación:

Productividad en la empresa o institución= (Bienes o servicios producidos) / (recursos o insumos empleados empleados). Veamos un ejemplo de producción de Zapatos:

Se produce 50 pares de zapatos diarios a S/ 300.00, para la fabricación se cuenta con 18 trabajadores, con una jornada de ocho horas diarias, el pago es de 15 soles la hora; el precio de los insumos asciende a 3000 soles y gastan S/ 300 soles diariamente en alquilar local y maquinaria.

$$\text{Zapatos} = (50 \times 300) / (18 \times 8 \times 15 + 3000 + 300)$$

$$\text{Zapatos} = 15\,000 / 5460$$

$$\text{Productividad de zapatos: } S/2.848$$

La productividad de los trabajadores se incrementará mejor, (aparte de los recursos utilizados) con los estímulos a los trabajadores que son la

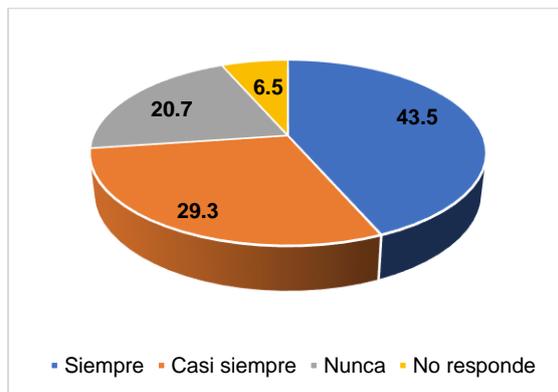
fuerza motriz de toda producción, y un estímulo es dándole lo que le corresponde según sus capacidades lo que quiere decir que no se les debe discriminar. Por ello se dice que la discriminación produce baja productividad en todos los sectores productivos.

La tabla N° 13 nos muestra las opiniones de los encuestados que frente a la pregunta nos manifiestan en 43.5% que la discriminación siempre ocasionará la caída de la producción, debido a que los trabajadores se sentirán disminuidos ante la afrenta de la discriminación. Otros 29.3% de población encuestada manifiesta que “casi siempre” la discriminación ocasiona disminución de la productividad. Solo un 20.7% de encuestados manifiestan que no perciben que la discriminación pueda disminuir la productividad de las empresas y de las instituciones.

**Tabla 13** ¿La discriminación ocasiona baja productividad de los trabajadores?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
Siempre	40	43.5	43.5
Casi siempre	27	29.3	72.8
Nunca	19	20.7	93.5
No responde	06	6.5	100.0
TOTAL	92	100.0	

**Figura 14** ¿La discriminación trae baja productividad de los trabajadores?



## **12. ¿Usted piensa que la discriminación en general afecta el crecimiento de la economía (el PBI)**

### **Objetivos**

La Pregunta tiene por objeto conocer de la población encuestada acerca de si la discriminación de todo tipo, es capaz de afectar el crecimiento de la economía, o es solo una cuestión moral por la que es afectada la población

### **Interpretación**

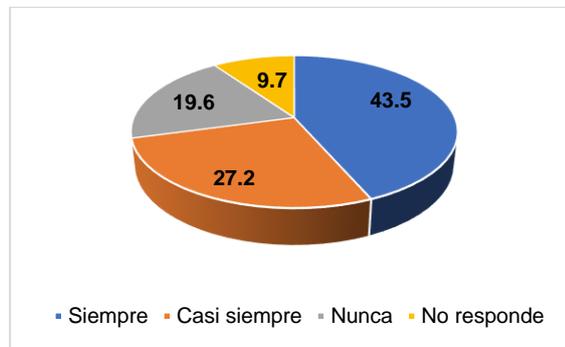
Defensoría del Pueblo (2007), señala que la discriminación es un problema que se encuentra en los diversos ámbitos de la sociedad y estos actos deshumanizan a las personas pues atacan la dignidad misma del ser humano y son barreras para la integración y cohesión social. Esta situación hace que las personas que son discriminadas sean evaluadas, no por sus méritos y acciones sino por los prejuicios que la sociedad califica al grupo en forma injusta. Discriminar por el color de piel, raza, por impedimento físico, por género, embarazo de mujeres etc., hace que las empresas e instituciones no tengan dinamismo en la producción (de bienes y servicios), y trabajen a disgusto, sin estímulos, y si esta situación lo llevamos a una evaluación macroeconómica a nivel nacional, podemos ver que el crecimiento de la producción (PBI) no aumente, más bien tienda a disminuir.

En la tabla 14, la población encuestada, ante la pregunta planteada contesta en un 43.5% que “siempre” la discriminación afecta y afectará el crecimiento de la producción del PBI, aunque en poco margen, pero la caída del entusiasmo de los trabajadores hace que necesariamente no se viva un clima de buenas voluntades; por otra parte, un 27.2% manifiestan que “casi siempre” la discriminación en general, sí afecta el crecimiento de la producción.

**Tabla 14** ¿Usted piensa que la discriminación en general afecta el crecimiento de la economía (el PBI)?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULATIVA
Siempre	40	43.5	43.5
Casi siempre	25	27.2	70.7
Nunca	18	19.6	90.3
No responde	09	9.7	100.0
TOTAL	92	100.0	

**Figura 15** ¿Usted piensa que la discriminación en general afecta el crecimiento de la economía (el PBI)?



Sin embargo, hay personas, en un 19.6% que tienen opiniones acerca de que la discriminación en general no puede afectar el crecimiento de la economía; muchos de estos encuestados dicen que es irrelevante que la discriminación afecte significativamente el incremento del producto. Pero en realidad sí lo afecta,

#### 4.2. Discusión de resultados

**OE<sub>1</sub>:** Describir y relacionar como se explica que la discriminación afecte la estabilidad emocional y moral de más de la mitad de la población.

1. Nuestro estudio ha encontrado que las personas discriminadas sufren de estrés en sus centros de trabajo, pues el hostigamiento de cierta manera es casi permanente, esta molestia trae a las personas estrés, sobre todo a las personas vulnerables. El estrés trae inestabilidad emocional y muchas

veces la discriminación es permanente; Acerca del punto Hernández, J., Hernández, & Vives, D. (2019), señala que los actos de discriminación en la ciudad de Lima debilitan el acceso de las personas vulnerables en el mercado laboral; la marginación laboral y por tanto el desempleo son escollos para las personas que tienen alguna discapacidad, el 80% de las personas discapacitadas que buscan empleo están desempleados, especialmente las personas que tienen limitado el andar o caminar. Lamentablemente la mayor cantidad de personas discapacitadas oscilan entre los 15 y 64 años de edad, es en este rango de edad en que las personas desearían ser captados por el mercado laboral, pues ellos lo están necesitando.

2. En la actualidad todavía existe discriminación de las mujeres, en los años 1950 Hacia atrás la discriminación era total, la mujer era considerada solo para tener hijos, no tenían derecho a votar en las elecciones. Hoy las mujeres también son discriminadas, pero tienen sus derechos muy en claro; a pesar de ello todavía sufren de discriminación no solo del marido sino también de la misma sociedad. Aredo Leal, L. (2020), señala en su un análisis cómo afecta la discriminación laboral a las mujeres y cómo se les trunca a ocupar cargos de funcionarios, gerencias, cargos directivos, en empresas privadas y en instituciones públicas. Al final de la investigación de acuerdo con los resultados se puede decir que sí existe discriminación laboral femenina, hoy en día la gran mayoría de cargos y puestos gerenciales están copados por varones.

**OE<sub>2</sub>:** Describir y relacionar en qué medida la discriminación etno racial, el impedimento físico, la discriminación de género, los rasgos indígenas de los campesinos, en educación y salud influyen en el desempleo y las capacidades laborales de los trabajadores

3. Actualmente se ha comprobado la existencia de que el Perú es un país muy racista, en realidad el racismo sucede desde la colonia; sin embargo en los cinco últimos años las evidencias son muy claras; existe rechazo a las personas de color de piel, a las personas provenientes del ande peruano (de la sierra) por la manera de hablar, de vestir, por hablar el idioma quechua; se ha podido notar el desprecio a las personas que provienen del sur peruano; lo mismo sucede con las personas que provienen de la selva (allí todavía existen tribus indígenas donde las relaciones de producción son casi primitivas). Se ha tejido una separación de social entre los peruanos que viven en la costa y los que viven en las zonas andinas y selváticas. Estas características evidentes se reflejan en la discriminación en el ámbito laboral;

Cruz Cervantes, J. (2008), en su trabajo hecho para la Provincia de Juliaca manifiesta que existe normas que rigen la contratación de personal, que protege y garantiza la igualdad de oportunidades de la población que busca un empleo. Lamentablemente no existe un sistema de regulación para controlar las actividades de las empresas en las formas de contrata. Dice que a los empleadores de las empresas de la provincia de Juliaca (eso ocurre casi siempre en todo el país), seleccionan el personal restringidamente, y lo hacen siempre favoreciendo a familiares y amistades. Por otra parte, en la selección de personal ponen como requisitos, nivel de instrucción, experiencia laboral, capacitación (ello para garantizar la calidad y competitividad); pero también seleccionan discriminando y tomando en cuenta, sexo, edad, presencia, talla contextura, raza, color de piel, etc.) Muchas veces prevalecen estos requisitos para la selección de personal.

4. En el Perú existe discriminación laboral por orientación sexual no existe equidad de genero (mas bien existe desprecio), cuando se habla de discriminación existe mucha hipocresía, se dice no soy discriminador, pero

en la práctica sí lo es: existen avisos en las entradas de los negocios e instituciones que dice “en esta empresa o institución no hay discriminación” pero en realidad si lo hay, pues luego manifiestan “la empresa se reserva el ingreso de personas.... por cualquier motivo”.

Sobre el tema, Celdán Larco, R. (2022), dice que se ha tratado de analizar el aspecto político y las políticas nacionales que deben favorecer a las personas contra la discriminación laboral, (la población LGBTIQ) pretextando la pertenencia a una opción sexual. Se analiza las normativas internacionales y la constitución de la República que se refiere al aspecto laboral de las personas siempre referidas al respeto de los Derechos Humanos; se tiene que fortalecer las buenas condiciones de trabajo, siempre poniendo por delante la equidad de género en las oportunidades, desechando la discriminación.

**OE<sub>3</sub>:** Explicar de qué manera la discriminación en todo aspecto en el Perú y sus regiones incide en la escasa productividad y la competitividad de los trabajadores discriminados.

5. Coligiendo los aspectos negativos de la discriminación en todas sus variantes se puede decir que sí afecta la productividad y competitividad de la empresa o institución. Trabajadores sin estímulo desganados discriminados por sus jefes, no existiendo igualdad de oportunidades, a pesar que reúnen las condiciones para hacerlo no son promovidos por ser personas con discapacidad, estar embarazadas, no tienen “buena presencia”, es una persona que tiene más de 45 años, tiene color de piel “cobrizo”, etc., estos actos de discriminación afectan la productividad y la organización de la institución o empresa.

## CONCLUSIONES

Podemos concluir lo siguiente:

1. La consuetudinaria discriminación social y laboral a las personas por cualquier motivo ocasiona **estrés laboral** (el estrés laboral es una enfermedad moderna que puede traer locura), pues afecta la estabilidad emocional y moral, en unas personas mas que en otras; esto lo viene afectando a mas de la mitad de la sociedad peruana.
2. La discriminación social de las personas es un mal que viene arrastrando la sociedad peruana desde la colonia y que esta muy vigente hasta la fecha, se ha demostrado en los últimos acontecimientos (conflictos) sociales y políticos en los últimos años.
3. La discriminación se manifiesta en el ámbito laboral, se discrimina por el color de piel (etno-racial), por los rasgos indígenas, por ser impedido físico, por ser mujer en estado de gravidez, (o simplemente ser mujer), hasta por ser egresado de una u otra universidad, pero también por pertenecer a la comunidad LGBT, etc.
4. La discriminación laboral afecta directa o indirectamente el incremento de la productividad de las empresas o instituciones, la ecuación de productividad está dada por la relación:  $Productividad = \frac{\text{Bienes} \times \text{precio}}{(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores} \times \text{hrs de trabajo} \times \text{precio de hrs trabajadas} + \text{precio de los insumos} + \text{alquileres})}$ .
5. Al disminuir la productividad de las empresas ( es este caso por la discriminación), disminuye la producción y por tanto el valor bruto de la producción lo que quiere decir que el PBI peruano también disminuye.

## **RECOMENDACIONES**

1. Recomendar al Gobierno Regional y gobiernos locales lanzar un agresivo plan de capacitación acerca de combatir la discriminación en todas sus variantes al estar afectando la estabilidad emocional y el estrés a las personas.
2. Recomendar al gobierno central por intermedio del Ministerio de desarrollo e inclusión social (MIMDIS) lanzar un agresivo plan de capacitación acerca de combatir la discriminación.
3. Recomendar al gobierno central por intermedio del Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables (MIMP) lanzar un agresivo plan de capacitación acerca de combatir la discriminación en todas sus variantes.
4. Incluir en el plan curricular de la Educación Básica Regular (colegios y escuelas) los aspectos de combatir a la discriminación a las personas, pues en esos centros educativos existe la discriminación que se refleja en el Bullying a los estudiantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvares J., Martínez J. & Otros (2016). *Reporte de investigación Métodos Básicos en la Investigación cualitativa, la Observación* de la universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.
- Aredo Leal, L. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*, Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico de Maestría en Administración, 2020
- Arellano Frank, (16/02/2023). "Método inductivo". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/metodo-inductivo/> Consultado.
- Castillo Martel, H (2015). Estigma y discriminación son causas más Ffrecuentes que violan la dignidad y derechos de las personas afectadas en su salud mental. Sala de prensa virtual, Lima. <https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2015/051.html>.
- Castellanos Luis (2017). La técnica de la observación. <https://lcmetodologiainvestigacion.wordpress.com/2017/03/02/tecnica-de-observacion/>
- Celdán Larco, R. (2022). Discriminación y exclusión laboral a razón de la orientación sexual e identidad de género, Pontificia Universidad Católica Del Perú Facultad De Derecho
- Cruz Cervantes, J. (2008). "Factores jurídico laborales que condicionan la discriminación en la contratación de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca, provincia de San Román, Región Puno, 2008". Universidad Católica de María de Arequipa, 2008.
- Defensoría del Pueblo (2007). La discriminación en el Perú Problemática, normatividad y tareas pendientes. [https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/dd\\_002\\_07.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/dd_002_07.pdf)

Diario El Comercio (03 de julio 2020) <https://elcomercio.pe/respuestas/sabes-que-significan-las-siglas-lgbtq-mes-del-orgullo-lgbtq-lgbt-disturbios-de-stonewall-bandera-lesbianas-bisexuales-revtli-noticia/>

Galán Amador, M., (2009). Metodología de la Investigación.

Hernández Garavito, J., Hernández Palacios. & Vives Rivero, D. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima metropolitana*, Universidad del Pacifico, Escuela de Posgrado, Lima 2019.

Mantilla Vera, L. (2018). Observatorio Nacional, de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

Moscariello Grazia, M. (2017). *Investigación Científica*, Portal: Proyectos Educativos CR, Retomando la investigación.

Pérez Porto, J., Merino, M. (8 de marzo de 2018). *Grupo étnico - Qué es, ejemplos, definición y concepto*. Definicion.de. Última actualización el 16 de marzo de 2022.

Rock Content (13. Abril. 2021). Qué es productividad en el trabajo y cómo medirla en tu empresa. <https://rockcontent.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo/>

Salas Ocampo, D., (2020). *Investigación bibliográfica en la investigación cuantitativa y cualitativa*, *Investigalia*, Socióloga. Consultora Independiente Contacto: [danellysalas@investigaliacr.com](mailto:danellysalas@investigaliacr.com)

SUNAFIL – Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral.

UNFPA (2018) . De cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú.

Youth at Work (2020) ¿Qué Es La Discriminación En El Empleo?. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Comisión para la igualdad de oportunidades de empleo. <https://www.eeoc.gov/es/youth/que-es-la-discriminacion-en-el->

## **ANEXOS**

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION - PASCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES ESCUELA

PROFESIONAL DE ECONOMIA

**OBJETIVO:** Recabar información básica para realizar la investigación a cerca de: “La discriminación en el Perú y su relación con el mercado laboral al año 2022”

PREGUNTAS A LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES PUBLICAS, MYPES Y MICROFINANCIERAS DE LA PROVINCIA DE PASCO

1. ¿Existe discriminación racial en el Perú?

- Siempre (1)
- Casi siempre (2)
- Nunca (3)
- No responde (4)

2. ¿Existe discriminación en la provincia de Pasco?

- Siempre (1)
- Casi siempre (2)
- Nunca (3)
- No responde (4)

3. ¿Las personas pueden deprimirse fácilmente por la discriminación que le hacen en su centro de labor?

- Siempre (1)
- Casi siempre (2)
- Nunca (3)
- No responde (4)

4. ¿En la Institución que labora hay algún tipo de discriminación?

- Siempre (1)
- Casi siempre (2)
- Nunca (3)
- No responde (4)

5. ¿En esta institución hay trabajadores impedidos físicos?

- Siempre (1)
- Casi siempre (2)
- Nunca (3)
- No responde (4)

6. ¿Usted en algún momento se sintió discriminada por sus empleadores?
- Siempre (1)
  - Casi siempre (2)
  - Nunca (3)
  - No responde (4)
7. ¿En su institución hay más trabajadores varones que mujeres?
- Siempre (1)
  - Casi siempre (2)
  - Nunca (3)
  - No responde (4)
8. ¿En su institución hay trabajadores afroamericanos (persona de piel de color negro)?
- Siempre (1)
  - Casi siempre (2)
  - Nunca (3)
  - No responde (4)
9. ¿En su institución hay trabajadores de extracción campesina o rural?
- Siempre (1)
  - Casi siempre (2)
  - Nunca (3)
  - No responde (4)
10. ¿En su centro de labor existen trabajadores con estudios superiores?
- Siempre (1)
  - Casi siempre (2)
  - Nunca (3)
  - No responde (4)
11. ¿Su empleador periódicamente lo envía a alguna capacitación relacionado con su trabajo?
- Siempre (1)
  - Casi siempre (2)
  - Nunca (3)
  - No responde (4)
12. ¿Usted piensa que le están pagando de acuerdo a sus capacidades?
- Siempre (1)
  - Casi siempre (2)
  - Nunca (3)

➤ No responde (4)

13. ¿Los trabajadores de su institución cumplen a cabalidad con los deberes (tareas) encomendadas por su empleador?

➤ Siempre (1)

➤ Casi siempre (2)

➤ Nunca (3)

➤ No responde (4)

14. ¿La discriminación trae baja productividad de los trabajadores?

➤ Siempre (1)

➤ Casi siempre (2)

➤ Nunca (3)

➤ No responde (4)

15. ¿Hay en su institución trabajadores pertenecientes al movimiento LGBT\*?

➤ Siempre (1)

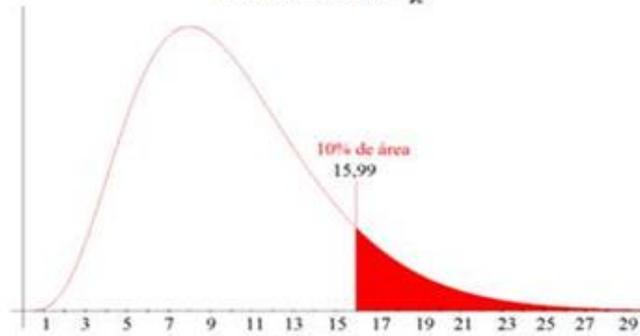
➤ Casi siempre (2)

➤ Nunca (3)

➤ No responde (4)

25%

**ANEXO N°2**  
**DISTRIBUCIÓN  $\chi^2$**



**Ejemplo:**  
**Para 10 grados de libertad**  
 **$P(\chi^2 > 15,99) = 0,10 = 10\%$**

	0,995	0,990	0,975	0,950	0,900	0,750	0,500	0,250	0,100	<b>0,050</b>	0,025	0,010	0,005
<b>1</b>	0,000	0,000	0,001	0,004	0,016	0,102	0,455	1,323	2,706	3,841	5,024	6,635	7,879
<b>2</b>	0,010	0,020	0,051	0,103	0,211	0,575	1,386	2,773	4,605	5,991	7,378	9,210	10,597
<b>3</b>	0,072	0,115	0,216	0,352	0,584	1,213	2,366	4,108	6,251	7,815	9,348	11,345	12,838
<b>4</b>	0,207	0,297	0,484	0,711	1,064	1,923	3,357	5,385	7,779	9,488	11,143	13,277	14,860
<b>5</b>	0,412	0,554	0,831	1,145	1,610	2,675	4,351	6,626	9,236	11,070	12,833	15,086	16,750
<b>6</b>	0,676	0,872	1,237	1,635	2,204	3,455	5,348	7,841	10,645	12,592	14,449	16,812	18,548
<b>7</b>	0,989	1,239	1,690	2,167	2,833	4,255	6,346	9,037	12,017	14,067	16,013	18,475	20,278
<b>8</b>	1,344	1,646	2,180	2,733	3,490	5,071	7,344	10,219	13,362	15,507	17,535	20,090	21,955
<b>9</b>	1,735	2,088	2,700	3,325	4,168	5,899	8,343	11,389	14,684	16,919	19,023	21,666	23,589
<b>10</b>	2,156	2,558	3,247	3,940	4,865	6,737	9,342	12,549	15,987	18,307	20,483	23,209	25,188
<b>11</b>	2,603	3,053	3,816	4,575	5,578	7,584	10,341	13,701	17,275	19,675	21,920	24,725	26,757
<b>12</b>	3,074	3,571	4,404	5,226	6,304	8,438	11,340	14,845	18,549	<b>21,026</b>	23,337	26,217	28,300

### CUADRO DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES

**OBJETIVO GENERAL:** Describir y relacionar de qué manera la discriminación de toda índole afecta el empleo de los trabajadores y la productividad de los factores productivos de la economía peruana al año 2022

OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	INDICADORES
<p><b>OE<sub>1</sub></b> Describir y relacionar como se explica que la discriminación afecte la estabilidad emocional y moral de más de la mitad de la población.</p>	<p>Vi: La Discriminación</p> <p>Vd: Estabilidad emocional</p>	<p>La discriminación es ignorar, desconsiderar de una u otra manera a las personas y negarles un puesto laboral.</p>	<p>La baja cultura, e ignorancia incrementa la discriminación en mayores porcentajes.</p>
		<p>Es el estado anímico y moral del personal al saber que no califican para un empleo al sufrir discriminación.</p>	<p>El estado anímico de las personas aumentan al saberse discriminados.</p>
<p><b>OE<sub>2</sub>:</b> Describir y relacionar en qué medida la discriminación etno racial, el impedimento físico, la discriminación de género, los rasgos indígenas, en educación y salud influyen en el desempleo y las capacidades laborales de los trabajadores.</p>	<p>Vi: Discriminación etno-racial y la discriminación de género, e impedimento físico.</p> <p>Vd: El desempleo y capacidades laborales.</p>	<p>La discriminación etno-racial, por género, color de piel, impedimento físico, es un mal de pequeñas minorías que afectan a la gran mayoría de población, especialmente andina.</p>	<p>La mayoría de población peruana es de extracción rural-andina y rural amazónica.</p>
		<p>Esta discriminación trae como efecto nocivo el rechazo a las personas y desempleo en el mercado laboral.</p>	<p>Las personas discriminadas son rechazadas en el</p>

			mercado laboral en altos porcentajes.
OE <sub>3</sub> : Explicar de qué manera la discriminación en todo aspecto en el Perú y sus regiones incide en la escasa productividad y la competitividad de los trabajadores discriminados.	Vi: La discriminación de todo aspecto.  Vd; Escasa productividad y competitividad de los trabajadores discriminados.	La discriminación en general quiere decir que las personas son rechazadas por su aspecto físico externo, no verifican sus capacidades.	Millones de personas son Afrodescendientes, andinos-quechuas, son mujeres, impedidos físicos y también hay LGBT+.
		Escasa productividad y competitividad se produce cuando las personas, discriminadas no desarrollan todas sus capacidades productivas en su centro de labor.	Estas personas están dentro del ejercicio laboral no desarrollando sus capacidades disminuyendo la productividad.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “La discriminación en el Perú y su relación con el mercado laboral al año 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARI ABLES	I NDICAD.
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL		
PG: ¿De qué manera la discriminación de toda índole afecta el empleo de los trabajadores y la productividad de los factores productivos de la economía peruana al año 2022?	OG: Describir y relacionar de qué manera la discriminación de toda índole afecta el empleo de los trabajadores y la productividad de los factores productivos de la economía peruana al año 2022.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La Discriminación</li> <li>➤ El empleo</li> <li>➤ La productividad</li> <li>➤ Los factores productivos</li> </ul> <p style="text-align: center;">La</p>	
PROBLEMAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARI ABLES	INDICADORES
PE1: ¿Como se explica que la discriminación afecte la estabilidad emocional y moral de más de la mitad de la población?	OE <sub>1</sub> : OE1: Describir y relacionar como se explica que la discriminación afecte la estabilidad emocional y moral de más de la mitad de la población.	<p style="text-align: center;">V. INDEPENDI ENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La discriminación.</li> </ul> <p style="text-align: center;">V. DEPENDIEN TE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La estabilidad emocional</li> </ul>	La discriminación se mantendrá en más del 50%

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La moral</li> </ul>	
<p><b>PE<sub>2</sub>:</b> ¿En qué medida la discriminación etno-racial, el impedimento físico, la discriminación de género, los rasgos indígenas de los campesinos, en educación y salud influyen en el desempleo y las capacidades laborales de los trabajadores?</p>	<p><b>OE<sub>2</sub>:</b> Describir y relacionar en qué medida la discriminación etno racial, el impedimento físico, la discriminación de género, los rasgos indígenas de los campesinos, en educación y salud influyen en el desempleo y las capacidades laborales de los trabajadores</p>	<p>V.INDEPENDIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La discriminación de toda clase</li> </ul> <p>V.DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El desempleo</li> <li>• Capacidades laborales</li> </ul>	<p>La discriminación seguirá aumentando.</p> <p>El desempleo también aumentará en más del 10%</p>
<p><b>PE<sub>3</sub>:</b> ¿De qué manera la discriminación en todo aspecto en el Perú y sus regiones incide en la escasa productividad y la competitividad de los trabajadores discriminados?</p>	<p><b>OE<sub>3</sub>:</b> Explicar de qué manera la discriminación en todo aspecto en el Perú y sus regiones incide en la escasa productividad y la competitividad de los trabajadores discriminados.</p>	<p>V. INDEPENDIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La escasa capacitación</li> </ul> <p>V. DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• escasa productividad</li> <li>• Escasa competitividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ La capacitación se incrementará por los propios trabajadores en un 10%</li> <li>❖ La productividad seguirá disminuyendo en un 10%</li> </ul>