



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y  
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES Y  
APLICACIÓN DE SANCIONES EN CASOS DE  
DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL, DE  
ACUERDO CON OPERADORES DE JUSTICIA,  
DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2024**

**PRESENTADO POR**

**BACH. ANA SOFIA FARFAN POLAR  
BACH. HELYRUTH CHUTAS MORENO**

**ASESOR**

**DR. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**MOQUEGUA - PERÚ**

**2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación (\_\_\_) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional (\_\_\_) /

### PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES Y APLICACIÓN DE SANCIONES EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL, DE ACUERDO CON OPERADORES DE JUSTICIA, DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2024

Presentado por el (la):

**BACH. ANA SOFIA FARFAN POLAR**  
**BACH. HELYRUTH CHUTAS MORENO**

Para obtener el grado académico (\_\_\_) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad (\_\_\_) de ABOGADO asesorado por el/la DR. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI con Resolución de Decanato N°1770-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. ANA SOFIA FARFAN POLAR BACH. HELYRUTH CHUTAS MORENO	PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES Y APLICACIÓN DE SANCIONES EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL, DE ACUERDO CON OPERADORES DE JUSTICIA, DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2024	17%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 17%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 08 de agosto de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona  
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PORTADA .....</b>	<b>i</b>
<b>PÁGINA DE JURADO .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Definición del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>3</b>
<b>1.4. Justificación y limitaciones de la investigación .....</b>	<b>4</b>
<b>1.5. Variables .....</b>	<b>5</b>
<b>1.6. Hipótesis de la investigación.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Bases teóricas .....</b>	<b>9</b>
<b>2.3. Marco conceptual .....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO III MÉTODO.....</b>	<b>16</b>

<b>3.1.</b>	<b>Tipo de investigación .....</b>	<b>16</b>
<b>3.2.</b>	<b>Diseño de investigación .....</b>	<b>16</b>
<b>3.3.</b>	<b>Población y muestra .....</b>	<b>17</b>
<b>3.4.</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>18</b>
<b>3.5.</b>	<b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>		<b>20</b>
<b>4.1.</b>	<b>Presentación de resultados por variables.....</b>	<b>20</b>
<b>4.2.</b>	<b>Contrastación de hipótesis.....</b>	<b>26</b>
<b>4.3.</b>	<b>Discusión de resultados.....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>		<b>31</b>
<b>5.1.</b>	<b>Conclusiones .....</b>	<b>31</b>
<b>5.2.</b>	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>32</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>		<b>33</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>39</b>

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> <i>Confiabilidad</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	26
<b>Tabla 3</b> <i>Relación entre “Protección de derechos laborales” y “Aplicación de sanciones en casos de discriminación”</i> .....	26
<b>Tabla 4</b> <i>Relación entre “Normatividad legal” y “Aplicación de sanciones en casos de discriminación”</i> .....	27
<b>Tabla 5</b> <i>Relación entre “Acceso a la justicia” y “Aplicación de sanciones en casos de discriminación”</i> .....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Diagrama de relación</i> .....	17
<b>Figura 2</b> <i>Análisis de la variable “Protección de derechos laborales”</i> .....	20
<b>Figura 3</b> <i>Análisis de la dimensión “Normatividad legal”</i> .....	21
<b>Figura 4</b> <i>Análisis de la dimensión “Acceso a la justicia”</i> .....	22
<b>Figura 5</b> <i>Análisis de la variable “Aplicación de sanciones en casos de discriminación”</i> .....	23
<b>Figura 6</b> <i>Análisis de la dimensión “Falta de efectividad en la sanción penal”</i> ..	24
<b>Figura 7</b> <i>Análisis de la dimensión “Motivación de la decisión judicial”</i> .....	25

## RESUMEN

En búsqueda de determinar la relación entre la protección de derechos laborales y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024, el estudio presentó un diseño correlacional y no experimental, recuperando información de 59 participantes por medio del cuestionario. Los resultados indicaron que la protección de derechos laborales, con una relación de 0.745, y el acceso a la justicia, con una relación de 0.704, son factores cruciales en la aplicación de sanciones contra la discriminación. Estas sanciones actúan como un disuasivo efectivo, asegurando igualdad de oportunidades y trato justo en el lugar de trabajo. Además, la normativa legal, con una relación de 0.641, proporciona el marco necesario para procesar y penalizar conductas discriminatorias, garantizando que las políticas laborales sean justas y fomentando un ambiente laboral respetuoso y equitativo. Se ha concluido que la aplicación efectiva de sanciones relacionadas con la discriminación es esencial para promover un ambiente laboral justo y equitativo. La normativa legal y el acceso a la justicia fortalecen la confianza en el sistema judicial, asegurando que las víctimas puedan obtener reparación adecuada y protegiendo los derechos laborales de todos los trabajadores.

**Palabras clave:** Protección, derechos laborales, sanciones, discriminación, trabajo.

## ABSTRACT

In search of determining the relationship between the protection of labor rights and the application of sanctions in cases of discrimination in the workplace, according to justice operators, Judicial District of Moquegua, 2024, the study presented a correlational and non-experimental design, recovering information from 59 participants through the questionnaire. The results indicated that the protection of labor rights, with a relationship of 0.745, and access to justice, with a relationship of 0.704, are crucial factors in the application of sanctions against discrimination. These sanctions act as an effective deterrent, ensuring equal opportunity and fair treatment in the workplace. Furthermore, legal regulations, with a ratio of 0.641, provide the necessary framework to process and penalize discriminatory conduct, ensuring that labor policies are fair and promoting a respectful and equitable work environment. It has been concluded that the effective application of sanctions related to discrimination is essential to promote a fair and equitable work environment. Legal regulations and access to justice strengthen confidence in the judicial system, ensuring that victims can obtain adequate redress and protecting the labor rights of all workers.

**Keywords:** Protection, labor rights, sanctions, discrimination, work.



## INTRODUCCIÓN

A nivel global, la OIT ha destacado que, a pesar del rol crucial del estado y las empresas en proteger los derechos laborales, los trabajadores LGTBIQ han experimentado una notable vulneración de sus derechos debido a episodios discriminatorios al buscar empleo y en sus lugares de trabajo (Ayala, 2022). En Ecuador, la Encuesta Nacional de Empleo evidenció que los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres, reflejando una brecha significativa y la discriminación en el entorno laboral (Páez, 2020). Además, la Constitución ecuatoriana subraya la protección de los derechos laborales para equilibrar la desigualdad entre trabajadores y empleadores, sin embargo, durante la pandemia, un estudio reveló violaciones significativas a estos derechos (Pulla, 2020).

A nivel nacional, la AAT ha indicado que la libertad sindical es frecuentemente vulnerada por empresas debido a prácticas antisindicales, lo cual es una barrera para conseguir empleo (Rey, 2022). SUNAFIL ha señalado que, pese a las legislaciones para proteger los derechos laborales y garantizar la no discriminación, muchos trabajadores peruanos enfrentan discriminación por edad, experiencia, religión y orientación sexual (Rey, 2022). Un estudio reciente reveló que los trabajadores de microempresas enfrentan altos niveles de informalidad, lo que afecta su acceso a prestaciones de salud y vulnera su derecho a la seguridad social (Cisneros, 2024). Además, la discriminación hacia colaboradores mayores de 50 años sigue siendo un problema significativo en el país (Quispe, 2023).

Un estudio regional reveló la considerable vulneración del derecho al trabajo y la reinserción laboral de exreclusos, quienes enfrentan discriminación por sus antecedentes penales (Cárdenas, 2022). En el Distrito Judicial de Moquegua, la discriminación laboral es preocupante, destacando la necesidad de evaluar la efectividad de las sanciones impuestas por los operadores de justicia. Las causas subyacentes incluyen la insuficiente formación en derechos humanos y laborales de los empleadores y la resistencia a implementar políticas inclusivas. Además, la supervisión deficiente de las autoridades y el desconocimiento de los procedimientos legales aplicables perpetúan la impunidad y socavan la justicia social. Bajo lo expuesto, la pregunta planteada fue ¿Cuál es la relación entre la

protección de derechos laborales y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?

El análisis del tratamiento y sanciones ante la discriminación laboral en Moquegua es esencial para mejorar la justicia y cohesión social en el ámbito laboral. Asimismo, la investigación identificó brechas en la aplicación de la normativa y áreas clave para intervenciones eficientes, proporcionando herramientas analíticas a los operadores de justicia para optimizar su respuesta ante estos desafíos.

Para alcanzar los fines previstos, la indagación se estructuró en cinco segmentos cruciales. En primer término, se planteó el problema de investigación, se delinearon objetivos específicos, se escogieron variables relevantes y se subrayó la importancia del asunto. A continuación, se desarrolló el marco conceptual mediante una revisión minuciosa de la bibliografía relacionada. En la fase siguiente, se especificaron las metodologías utilizadas para la recopilación de datos esenciales. En la sección de resultados, los datos obtenidos fueron analizados y sintetizados, integrando además las opiniones de especialistas en la materia. Por último, se presentaron conclusiones y recomendaciones fundamentadas en el análisis, junto con un conjunto de referencias y anexos que avalaron la exactitud y solidez del estudio.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

A nivel internacional, la Organización de internacional del trabajo (OIT) expuso un claro desapego empresarial hacia el respeto laboral de las personas LGTBIQ los cuales han sufrido elevada y notable vulneración a sus derechos tanto laborales como personales, derivado de varios episodios discriminatorios que han sufrió al momento se conseguir empleo y en su lugar de trabajo (Ayala, 2022). Mientras que, según la Encuesta Nacional de Empleo en Ecuador reveló que, los hombres en un 96.8% tienen más oportunidades laborales que las mujeres en un 94.7%, evidenciando que, el ambiente laboral a nivel global se observa las brechas laborales entre los hombres y las mujeres, escenario que refleja la discriminación u vulneración del derecho al trabajo (Páez, 2020).

Asimismo, según la Constitución de la Republica Ecuatoriana manifestó que, la protección a los derechos laborales es crucial en el entorno laboral ecuatoriano, dado que tienen principios, así como garantías que buscan equilibrar la desigualdad entre los trabajadores y empleadores a fin de evitar la vulneración a sus derechos laborales, no obstante, el pandemia un estudio efectuado por especialistas en derecho laboral revelaron que, el 78.5% de las empresas cerraron; el 78.5% de trabajadores enfrentaron violación a sus derechos laborales y el 7.14% indicó que no se aplicó la protección laboral (Pulla, 2020).

A nivel nacional, según la Autoridad Administrativa de trabajo (AAT) señaló que, en el país existe una notable vulneración a la libertad sindical plural por parte de las empresas por departamentales a sus trabajadores, dado a la prohibición

de prácticas antisindicales, las mismas que han sido recalca y como obligación para conseguir un puesto de trabajo. Además, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) manifestó que, pese a las legislaciones para otorgar protección de los derechos laborales y los mecanismos para garantizar la no discriminación, muchos trabajadores peruanos vienen estando expuestos a escenarios discriminatorios en sus ambientes laborales, ya sea por su edad, experiencia, religión y en los últimos años por su orientación sexual de muchos trabajadores (Rey, 2022).

Por otro lado, un estudio reveló que, la problemática actual que viven muchos trabajadores de microempresas, son los rangos de informalidad en este sector, dado a la notable diferenciación que tienen los trabajadores que tienen SIS frente al acceso y mejores prestaciones de salud que tienen los trabajadores que están en el ESSALUD, evidenciando la vulneración al derecho a la seguridad social, así como a la no discriminación como principio (Cisneros, 2024). Mientras que, otra problemática observada en el país es la discriminación que sufren muchos colaboradores mayores de 50 años, hallándose que en el 2021 según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) el 7.3% de estos trabajadores recibieron vulneración en cuanto al derecho al trabajo (Quispe, 2023).

En el entorno regional, un estudio reveló la amplia y evidente vulneración del derecho al trabajo y la reinserción laboral que sufren muchas personas que han estado recluidas en un centro penitenciario. Asimismo, actualmente, la reinserción laboral que busca esta población viene siendo limitada, dado que en el ambiente laboral no gozan y no tienen igualdad de oportunidades, al ser en su mayoría discriminados por sus antecedentes penales (Cárdenas, 2022).

A lo largo del Distrito Judicial de Moquegua, la incidencia de prácticas discriminatorias en el entorno laboral suscita preocupaciones sustanciales, marcando la necesidad de examinar la efectividad con la que los operadores de justicia implementan las sanciones establecidas. Este análisis, identifica una serie de causas subyacentes que potencian estos comportamientos inapropiados, entre las cuales se destaca la insuficiente formación en derechos humanos y laborales de los empleadores. Las consecuencias de tales acciones no solo afectan el bienestar y la

productividad de los trabajadores, sino que también perpetúan un ciclo de desigualdad que socava los principios de justicia social. Entre los problemas principales, se encuentra la latente resistencia a la implementación de políticas inclusivas en el ambiente de trabajo, así como la deficiente supervisión de las autoridades competentes en el cumplimiento de las normativas vigentes. Además, existe un marcado desconocimiento sobre los procedimientos legales aplicables en casos de discriminación, lo que contribuye a una falta de acciones correctivas efectivas y a una percepción de impunidad entre los infractores.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la protección de derechos laborales y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la normatividad legal y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?

¿Cuál es la relación entre el acceso a la justicia y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la protección de derechos laborales y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

### 1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la normatividad legal y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

Identificar la relación entre el acceso a la justicia y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

### 1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

El escrutinio del tratamiento y las sanciones ante la discriminación laboral en Moquegua se erige como un esfuerzo crucial para mejorar la **cohesión social** y la justicia en el ámbito laboral. Al abordar estas preocupaciones, se contribuyó al fortalecimiento del tejido social, promoviendo entornos laborales más justos y equitativos. Este estudio no solo evidenció la urgencia de abordar dichas problemáticas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino que también resaltó la necesidad de fortalecer los mecanismos legales y de supervisión para garantizar el cumplimiento efectivo de la ley.

Al realizar un estudio exhaustivo sobre cómo se **aplica** la normativa en casos de discriminación laboral, se buscó ofrecer un panorama claro sobre el estado actual de la práctica jurídica en Moquegua. Esta indagación ayudó a identificar brechas en la aplicación de la ley y facilitó la identificación de áreas donde las intervenciones pueden ser más necesarias o eficientes. Además, proporcionó a los operadores de justicia herramientas analíticas para optimizar su actuación frente a estos desafíos.

El presente análisis contribuyó a llenar un **vacío teórico** significativo en el conocimiento al explorar cómo las estructuras legales y los procesos de sanción se concretan en la práctica, especialmente en contextos menos estudiados como el de Moquegua. Al hacerlo, este trabajo ofreció una base empírica para entender mejor los mecanismos mediante los cuales las políticas laborales y los derechos se interrelacionan con la práctica jurídica cotidiana, permitiendo un entendimiento más profundo y contextualizado de estas dinámicas.

La elección de cuestionarios como **método** de recolección de datos permitió un análisis detallado y cuantitativo de las percepciones y experiencias de los abogados que operan en el Distrito Judicial de Moquegua. Este garantizó una recolección de datos sistemática y estructurada, facilitando la comparación y el análisis de las respuestas en relación con las variables específicas del estudio. Dicha metodología es particularmente adecuada para examinar cómo se perciben y gestionan las sanciones en el ámbito de la discriminación laboral, proveyendo un conjunto de datos robusto para fundamentar las conclusiones del estudio.

Este estudio será **importante**, ya que proporcionó datos fundamentales sobre el cumplimiento y la efectividad de las leyes contra la discriminación en el trabajo. Esto es crucial para informar tanto a legisladores como a la sociedad civil, permitiendo formular ajustes normativos que refuercen los derechos laborales y aseguren un manejo justo de los conflictos laborales. Además, sensibilizó sobre la importancia de la equidad en el trabajo, influyendo positivamente en la cultura organizacional de las entidades involucradas.

A pesar de los esfuerzos por ofrecer una visión completa de la situación actual, se encontraron varias **limitaciones** y se sugirieron áreas para optimizar en investigaciones futuras. La falta de profesionales disponibles se destacó como una barrera principal, ya que prefirieron hacer observaciones de manera anónima, necesitando contacto continuo. Además, la limitación de acceso a recursos económicos afectó tanto la recolección como el análisis de datos. Estas restricciones pueden influir en la representatividad y la integridad de los resultados obtenidos.

## **1.5. Variables**

**Variable 1:** Protección de derechos laborales

**Variable 2:** Aplicación de sanciones en casos de discriminación

## **1.6. Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe incidencia significativa entre la protección de derechos laborales y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Existe incidencia significativa entre la normatividad legal y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

Existe incidencia significativa entre el acceso a la justicia y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024



## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes a nivel internacional**

Alarcón y Arroba (20223), Ecuador, se orientó en examinar el ambiente laboral libre de discriminación laboral y su asociación con el derecho laboral (DL). Se trabajó una indagación explicativa, cualitativa, bibliográfica, se efectuó un análisis bibliográfico a fin de hallar información. Los resultados ostentaron que, el derecho referente al trabajo es crucial para el bienestar, al igual que la subsistencia de las personas, no obstante, la discriminación laboral viene afectando a muchos colaboradores a nivel global, siendo algunos de los motivos el género, edad, discapacidad, orientación, entre otros, por lo que resulta crucial la intervención del estado y sus legislaciones para el cumplimiento y protección de los DL. Concluyendo que, un ambiente laboral sin discriminación es crucial para asegurar la igualdad de oportunidades, así como protección a los DL de los trabajadores.

Miranda y García (2021), Ecuador, se buscó analizar la protección a los derechos laborales (DL) de los colaboradores inmigrantes. Se trabajó una indagación explicativa, analítica, cualitativa, documental, se efectuó un análisis bibliográfico. Los resultados ostentaron que, los trabajadores que son inmigrantes tienden a sufrir varios episodios discriminatorios, dado que sus DL, al igual que sus derechos personales vienen a ser vulnerados. Ante lo señalado, se concluyó que el estado ha desprotegido por la falta de organismos de control laboral a los casos de discriminación.

Palomo (2020), Chile, se buscó estudiar los instrumentos de la protección laboral (PL) contra la discriminación laboral (DL). se desarrolló un trabajo cualitativo, explicativo, no experimental, se incurrió en el uso del análisis documental. Los resultados ostentaron que, la PL hacia los colaboradores viene siendo deficiente e insuficiente, dado a la aún existencia de ofertas laborales discriminatorias, además que son excepcionalísimas las sanciones por discriminación laboral, mientras que, la edad de los trabajadores en Chile también viene siendo un factor discriminatorio. Concluyendo que, la DL en trabajadores > 50 años y la carencia de mecanismos y sanciones eficaces viene siendo un problema que afecta a los DD. HH., así como los derechos laborales.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Araujo (2024), Ica, valoró la discriminación laboral y las implicaciones que se ha tenido dentro de la realidad nacional. Se trabajó una indagación analítica, explicativa, se efectuó un análisis bibliográfico. Los resultados ostentaron que, según un informe de ASTRAE en el Perú indicó que, 94% mujeres en sus centros laborales reciben humillación y maltrato; también el 79.7% considera que los trabajadores LGTIQB+ deben de gozar y tener los mismos derechos laborales que la población en general y el 74.8% dijo que estos trabajadores no pueden realizar la profesión de docente; el 88.2% de trabajadores LGTBIQ+ sufren discriminación en su trabajo. Concluyendo que, la presencia de una vulneración a los derechos laborales como la sindicalización, derecho al trabajo, al igual que el acceso a escenarios y contratación equitativa, afectando sus derechos.

Rojas (2023), Lima, buscó examinar la influencia de la discriminación frente a la vulneración del derecho a la igualdad (DI) según la legislación peruana. Se desarrolló una indagación explicativa, cualitativa, transversal, se proporcionó entrevista a 4 abogados. Los resultados han confirmado que el sistema de justicia requiere de acciones imparciales para la toma de decisiones, no solo desde la necesidad de evitar la vulneración de la población contratada por empresas, sino desde la necesidad de actualizar el Código penal en su artículo 323. Se concluyó ante ello, la evidencia de influencia entre variables.

Jara (2021), Lima, se buscó examinar el periodo de prueba laboral (PPL) frente a la protección de los derechos laborales en el Perú. Se efectuó un trabajo analítico, explicativo, transversal, cualitativo, se desarrolló un análisis bibliográfico. Los resultados han expuesto que la protección laboral requiere de una serie de medidas de control que eviten los despidos arbitrarios, aumentando la aplicabilidad dentro del marco legal. La conclusión expuso que en casos de vulneración de derechos, los colaboradores tienden a ser los más afectados.

### **2.1.3. Antecedentes regionales o locales**

Wong (2022), Moquegua, examinó la fiscalización de la SUNAFIL respecto a la protección del ámbito laboral. Se desarrolló una indagación explicativa, cuantitativa, correlacional, transversal, se aplicó un cuestionario a 109 colaboradores. Los resultados ostentaron que, el 35.8% se mostró indiferente respecto a si la SUNAFIL tiene el personal necesario para fiscalizar, el 28.4% considera que la SUNAFIL no cumple sus metas; el 45% consideró que las inspecciones mejoraron sus relaciones laborales, el 35.8% señaló que la protección a los DL mejora y optimizan la relación laboral. Concluyendo que, entre las examinadas hubo asociación demostrativa, dado que se alcanzó una significancia  $<0.05$ .

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Protección de derechos laborales**

La salvaguarda de los derechos en el ambiente laboral implica asegurar que los trabajadores gocen de condiciones justas y respetuosas, conforme a la normativa legal vigente. Esto abarca desde la protección contra el trato desigual hasta la garantía de un ambiente seguro y saludable. La legislación peruana establece un marco que no solo protege a los empleados de posibles abusos, sino que también promueve un entorno de trabajo donde se valoran y respetan sus contribuciones.(Rojas, 2023).

Adicionalmente, esta tutela implica supervisión y cumplimiento por parte de entidades gubernamentales encargadas de la vigilancia y aplicación de las leyes laborales. Estas autoridades están destinadas a intervenir en situaciones donde se

sospeche de violaciones a los derechos laborales, asegurando que todos los casos sean tratados con la seriedad y celeridad que merecen. Así, se establece un sistema de rendición de cuentas que apoya al trabajador y mantiene a las empresas en una línea de conducta ética y legal (Zhang et al., 2024).

La formación en derecho laboral es fundamental para empoderar a los empleados, permitiéndoles actuar de manera informada y decidida frente a cualquier infracción. En este contexto, las políticas de formación continua y los programas de sensibilización juegan un papel crucial en la promoción de una cultura laboral que prioriza el respeto y la equidad (Hur et al., 2024).

#### **2.2.1.1. Dimensión 1: Normatividad legal**

El marco reglamentario en Perú establece medidas esenciales para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, asegurando que estos gocen de condiciones equitativas y respetuosas. La normativa abarca desde la protección contra la discriminación hasta la garantía de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Estos estándares son imperativos para el bienestar del personal y el mantenimiento de ambientes laborales justos, subrayando la importancia de un cumplimiento riguroso por parte de las empresas y la supervisión constante por las autoridades competentes (Jara, 2021).

Por otro lado, estas disposiciones legales también estipulan procedimientos claros para la resolución de conflictos laborales. Este aspecto es vital para la gestión efectiva de disputas entre empleadores y empleados, proporcionando un mecanismo estructurado que favorece la justicia y la transparencia (Li et al., 2024).

En este sentido, es fundamental la capacitación y sensibilización tanto de empleadores como de trabajadores buscando el respeto directo del ámbito colaborativo y el respeto en una relación laboral sostenible en el largo plazo (Chakraborty y Kundu, 2024).

#### **2.2.1.2. Dimensión 2: Acceso a la justicia**

El facilitar el acceso a mecanismos legales constituye un pilar fundamental en la defensa y protección de los derechos en el ámbito laboral. A través de un marco adecuado, los trabajadores pueden buscar reparación y justicia frente a

infracciones como la discriminación o el incumplimiento de contratos. Este proceso se ve reforzado por la existencia de instituciones dedicadas y la implementación de políticas que aseguran una rápida y efectiva respuesta a las denuncias, reforzando así la confianza en el sistema legal (Araujo, 2024).

Por consiguiente, el establecimiento de tribunales y comisiones especializadas en conflictos laborales demuestra un esfuerzo por parte del Estado para centralizar y especializar la atención en estas materias (Lin et al., 2024). Estas entidades no solo facilitan un entorno más comprendido y especializado para los casos de derechos laborales, sino que también agilizan los procesos, permitiendo que las resoluciones se tomen de manera informada y justa. El resultado es un sistema más dinámico y accesible que favorece a la protección efectiva de los derechos de cada trabajador (Bridson et al., 2024).

Además, es imperativo destacar la importancia de la información y la formación legal para que los trabajadores comprendan y ejerzan sus derechos. La disponibilidad de recursos informativos, talleres y asesorías legales gratuitas son esenciales para empoderar a los individuos en su búsqueda de justicia laboral (Gamba et al., 2024). Estas herramientas no solo elevan la conciencia sobre sus derechos, sino que también proporcionan las habilidades necesarias para navegar el sistema legal de manera efectiva, garantizando que ningún empleado quede desprotegido ante la ley (Zeinali et al, 2024).

### **2.2.1.3. Teoría de la variable de estudio**

La teoría de Hugo Escobar Mejía se fundamenta en la premisa de que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores. Esta teoría sostiene que los derechos laborales deben ser protegidos mediante la promulgación y aplicación efectiva de leyes laborales, así como la supervisión constante (Balbuena y Florez, 2021).

### **2.2.2. Aplicación de sanciones en casos de discriminación**

La imposición de medidas correctivas cuando se identifican actos de discriminación en el ambiente laboral es esencial para mantener el respeto y la equidad dentro de las organizaciones. Estas medidas varían desde sanciones

administrativas hasta procedimientos judiciales, dependiendo de la gravedad del caso. La aplicación efectiva de estas sanciones desempeña un papel crucial en la disuasión de futuras infracciones, asegurando que todos los empleados comprendan la seriedad de tales conductas (Wong, 2022).

Asimismo, el proceso para imponer estas medidas es riguroso y está bien delineado por las normativas vigentes, lo que ayuda a garantizar que las decisiones sean justas y basadas en evidencia sólida (Finningan et al., 2024). Este enfoque metodológico no solo proporciona un marco legal para el castigo, sino que también refuerza la importancia de un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Por ende, la correcta aplicación de sanciones fomenta una cultura de tolerancia y respeto mutuo entre la fuerza laboral (Pelegrin et al., 2024).

Adicionalmente, es indispensable que las entidades encargadas de hacer cumplir estas medidas cuenten con los recursos y la capacitación necesaria para manejar adecuadamente las investigaciones de discriminación (Ferreira et al., 2024). El empoderamiento de estos organismos mediante capacitaciones y acceso a herramientas legales adecuadas permite una resolución más eficaz de los casos, contribuyendo así a la integridad y la justicia en el entorno laboral. Este enfoque integral ayuda a construir una sociedad donde los derechos laborales son genuinamente protegidos y valorados (Adampourezare et al., 2024).

#### **2.2.2.1. Dimensión 1: Falta de efectividad en la sanción penal**

La insuficiencia de las medidas punitivas en el contexto penal frente a actos discriminatorios en el ámbito laboral puede ser atribuida a varios factores estructurales y procesales. Uno de los principales desafíos es la dificultad de probar intencionalidad o malicia en tales actos, lo que a menudo resulta en sanciones que no corresponden con la gravedad del daño causado. Esto subraya una brecha significativa entre la legislación y su aplicación práctica, lo que puede llevar a una falta de confianza en la efectividad del sistema jurídico para proteger los derechos de los individuos (Miranda y García, 2021).

Además, el marco legal actual puede no estar completamente equipado para abordar todas las formas sutiles y complejas de discriminación que se presentan en

el entorno laboral moderno (Nkulu et al., 2024). A menudo, las leyes existentes no contemplan adecuadamente la diversidad de situaciones que pueden surgir, lo que limita la capacidad de los jueces y fiscales para aplicar sanciones que realmente disuadan la discriminación. Esta limitación refuerza la necesidad de una revisión constante de las normas para asegurar su relevancia y efectividad en el contexto social y económico en evolución (Ormiston et al, 2024).

Por último, la eficacia de las sanciones también está influida por la falta de recursos asignados para la formación y sensibilización tanto de los encargados de aplicar la ley como del público general (Maruyama et al., 2024). La capacitación insuficiente puede resultar en la no identificación de casos de discriminación o en la imposición de sanciones inadecuadas. Por tanto, es crucial invertir en programas educativos que mejoren la comprensión de las complejidades de la discriminación laboral y fomenten un enfoque más proactivo y educado en la aplicación de las leyes (Lee et al., 2024).

#### **2.2.2.2. Dimensión 2: Motivación de la decisión judicial**

La fundamentación de las resoluciones judiciales en casos de discriminación laboral es crucial para garantizar la transparencia y la justicia dentro del sistema legal. En estos casos, los jueces deben proporcionar una explicación detallada de cómo las evidencias presentadas y los argumentos de las partes han sido evaluados conforme a las normativas vigentes. Este proceso no solo asegura que cada decisión esté bien respaldada por el marco legal aplicable, sino que también fortalece la confianza en las instituciones de justicia (Alarcón y Arroba, 2023).

Adicionalmente, esta sustentación debe reflejar una comprensión profunda de las implicancias sociales de la discriminación laboral, enfatizando la importancia de proteger a los individuos de prácticas injustas en el ambiente de trabajo (Khalilian et al., 2024). Aquí, el razonamiento judicial se extiende más allá del mero análisis legal, considerando los efectos a largo plazo de sus decisiones en la vida de las personas afectadas y en la cultura laboral de la empresa involucrada. Este enfoque holístico es vital para promover un entorno laboral equitativo y respetuoso (Tinner y Alonso, 2024).

Por último, el esclarecimiento de estas decisiones contribuye a la formación de jurisprudencia en la materia, orientando futuras resoluciones en casos similares y estableciendo precedentes claros que otros tribunales pueden seguir (Kleeren et al., 2024). La coherencia en la motivación judicial no solo asegura uniformidad en la aplicación de la ley, sino que también educa a empleadores y empleados sobre las consecuencias legales de la discriminación, promoviendo prácticas laborales más justas y respetuosas en todo el espectro corporativo (Fu et al., 2024).

### **2.2.2.3. Teoría de la variable de estudio**

La teoría de Carlos Hakansson Nieto, se fundamenta en la premisa de que la discriminación en el trabajo es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y debe ser sancionada de manera efectiva para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral. Según Hakansson, la aplicación de sanciones en casos de discriminación no solo busca castigar a los infractores, sino también prevenir la repetición de conductas discriminatorias y promover una cultura laboral inclusiva y respetuosa de los derechos humanos (Peredo, 2020).

## **2.3. Marco conceptual**

**Acceso a la Justicia:** Facilidad y posibilidad que tienen los individuos para acudir a los órganos judiciales y administrativos a fin de hacer valer sus derechos laborales y obtener reparación en caso de vulneración (Palomo, 2020).

**Acoso Laboral:** Conducta abusiva, hostil o humillante dirigida de forma repetida y sistemática hacia un trabajador, que afecta su dignidad y genera un ambiente laboral tóxico, lo cual constituye una violación de los derechos laborales y puede ser sancionado por la ley (Pulla et al., 2020).

**Condiciones Laborales Dignas:** Conjunto de circunstancias y entorno laboral que aseguran el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo aspectos como salario justo, jornada de trabajo adecuada y seguridad laboral (Quispe, 2023).

**Desigualdad Salarial:** Disparidad en los salarios percibidos por trabajadores que desempeñan labores similares o de igual valor, basada en motivos



como género, raza u otras características protegidas por la ley, lo cual constituye una forma de discriminación laboral y puede ser objeto de sanciones (Cárdenas, 2022).

**Discriminación Laboral:** Trato desigual o discriminatorio hacia un individuo o grupo de personas en el ámbito laboral, basado en motivos como género, raza, religión, orientación sexual, entre otros, lo cual constituye una violación de los derechos laborales y puede ser sancionado por la ley (Ayala, 2022).

**Política Laboral:** Conjunto de medidas, normativas y acciones adoptadas por el Estado en relación con el mercado de trabajo y las relaciones laborales, con el propósito de proteger los derechos laborales, promover el empleo decente y garantizar la equidad en el ámbito laboral (Pulla et al., 2020).

**Reinserción Laboral:** Proceso mediante el cual se facilita el retorno al mercado de trabajo de personas que han estado desempleadas o marginadas, proporcionándoles oportunidades de empleo, formación y apoyo social, con el fin de promover su integración laboral y proteger sus derechos (Cárdenas, 2022).

**Seguridad Social:** Conjunto de políticas y medidas destinadas a proteger a los trabajadores y sus familias frente a contingencias como enfermedad, accidentes laborales, desempleo, entre otras, garantizando el acceso a servicios de salud, pensiones y otros beneficios sociales (Páez, 2020).

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de medidas y políticas orientadas a prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y otros riesgos para la salud de los trabajadores, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables, así como el respeto a sus derechos laborales (Ayala, 2022).

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de investigación**

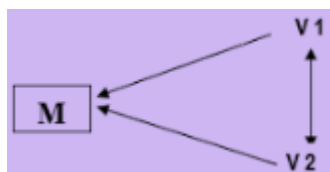
De acuerdo con Reyes (2022), la investigación que se propone fue básica y tuvo como objetivo principal llevar a cabo un análisis meticuloso de un escenario concreto para descifrar el comportamiento real de las variables involucradas. Este buscó proporcionar datos novedosos que enriquezcan el entendimiento de dichas variables. Asimismo, este proceso de recolección de datos clave sobre las características de los individuos estudiados permite dilucidar las interacciones entre diversas variables en el contexto analizado, estableciendo una base sólida para investigaciones futuras que aspiren a profundizar o expandir estos hallazgos preliminares.

#### **3.2. Diseño de investigación**

Reyes (2022), subraya la importancia de emplear un diseño metodológico correlacional y transversal de tipo no experimental, seleccionado por el interés en observar las interacciones entre diversas variables sin modificarlas. La recolección de datos se efectuó en una única sesión, con el fin de capturar las percepciones actuales de los participantes sobre el tema de estudio. Para garantizar la exactitud de los datos obtenidos, se utilizaron técnicas estadísticas diseñadas específicamente para reducir cualquier posible sesgo por parte del investigador. Este fue fundamental para investigar las conexiones entre los elementos analizados, enfatizando la necesidad de llevar a cabo este estudio de manera única para mantener la autenticidad del contexto específico de los individuos implicados.

## Figura 1

### Diagrama de relación



*Nota:* El propósito central de este estudio fue analizar las variables designadas como V1 y V2, con el objetivo de discernir su interrelación mediante el uso del coeficiente 'r'. La investigación buscó clarificar esta conexión, apoyándose en las percepciones e interpretaciones de los integrantes del grupo identificado como 'M'.

### 3.3. Población y muestra

**Población:** Para este estudio se ha seleccionado un grupo de 59 profesionales del ámbito jurídico, todos especializados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Moquegua. De acuerdo con Reyes (2022), estos expertos representan la totalidad de los sujetos de estudio y aportan sus perspectivas sobre una situación específica bajo evaluación.

**Muestra:** Se utilizó una muestra censal que abarcó a los 59 especialistas previamente mencionados, siempre y cuando sea posible acceder a su información. Conforme a lo indicado por Reyes (2022), no se aplicó ninguna técnica particular para determinar el tamaño de la muestra, dado que el número total de participantes no excede el umbral de cien individuos.

**Muestreo:** Se implementó un método de muestreo intencional, que conllevó el establecimiento de criterios específicos para la selección de los participantes. De acuerdo con Reyes (2022), este enfoque se justifica como una estrategia orientada a asegurar la calidad en la recolección de datos, lo cual facilitó una evaluación adecuada de cada uno de los individuos involucrados.

Durante la **selección** de especialistas para la muestra, se dio prioridad a aquellos con experiencia significativa en el área de estudio y con quienes se pueda establecer una comunicación directa y constante. Al mismo tiempo, se **excluyó** a los profesionales que, por razones personales, no estén en condiciones de

proporcionar información relevante o que demuestren desinterés durante la etapa de recolección de datos.

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

**Técnicas:** Según Reyes (2022), la encuesta se define como un método que incluye una serie de preguntas diseñadas para captar las percepciones de un grupo específico sobre un tema de investigación concreto. Por lo tanto, se empleó esta técnica para recoger datos de los participantes en el estudio, facilitando así la clarificación de las variables involucradas.

**Instrumento:** El instrumento elegido para la evaluación consistió en un cuestionario dividido en dos secciones: la primera sección comprendió 10 preguntas enfocadas en la protección de derechos laborales, y la segunda incluyó 10 ítems que exploraron la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral. Este cuestionario fue meticulosamente diseñado para capturar eficazmente las impresiones del grupo objetivo sobre los fenómenos estudiados, proporcionando así un entendimiento más profundo de sus perspectivas y comportamientos. Reyes (2022), señala que esta herramienta resulta particularmente útil para recoger las opiniones de los participantes acerca de un tema específico de investigación.

**Validación:** En el Anexo 5, se presentaron fichas técnicas que describen los autores que se utilizaron como referencia en la elaboración del instrumento, proporcionando una base sólida para las técnicas metodológicas del estudio. Este respaldo fortaleció las metodologías adoptadas, asegurando una base concreta. Reyes (2022) reconoció la participación de autores en la validación de la calidad del contenido empleado en el diseño del instrumento de recolección de datos.

**Confiabilidad:** En el Anexo 4, se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia de los procedimientos, logrando superar el umbral mínimo de 0.70 requerido para garantizar la fiabilidad de los métodos. Reyes (2022) expuso que, para asegurar la confiabilidad de los métodos utilizados en la recolección de información, se destacó la importancia de emplear técnicas confiables. Estos hallazgos demostraron la eficacia de las estrategias metodológicas

aplicadas, subrayando la relevancia de implementar enfoques sólidos en la obtención de datos.

**Tabla 1**

*Confiabilidad*

	<b>Valor</b>	<b>Estado</b>
Variable 1	0.881	
Variable 2	0.802	Confiable
Ambas variables	0.909	

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

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

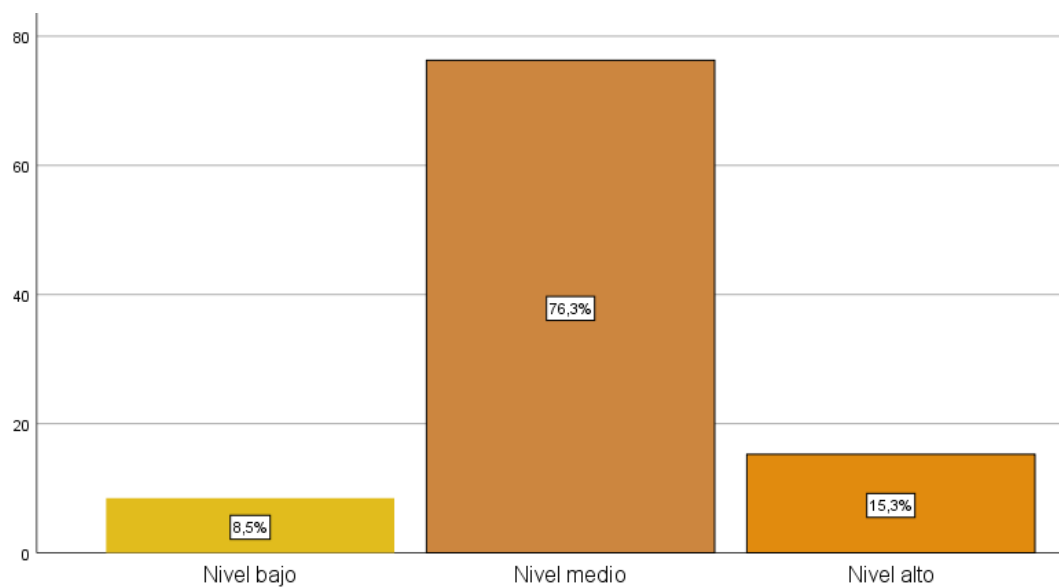
Para la presentación de los resultados, se empleó una metodología de análisis estadístico descriptivo, que incorporó el uso de tablas y gráficos para ilustrar los porcentajes y frecuencias de los datos obtenidos. Este enfoque permitió una descripción detallada de las características de cada variable y del tema investigado. Además, a través del análisis estadístico inferencial, se calcularon los coeficientes de correlación y los niveles de significancia para determinar su impacto en los fenómenos estudiados. Un valor de significancia menor a 0.050 corroboró la validez de la hipótesis planteada. Para el procesamiento de estos datos, se utilizaron herramientas como Excel y SPSS V26.00.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados por variables

#### Figura 2

*Análisis de la variable “Protección de derechos laborales”*



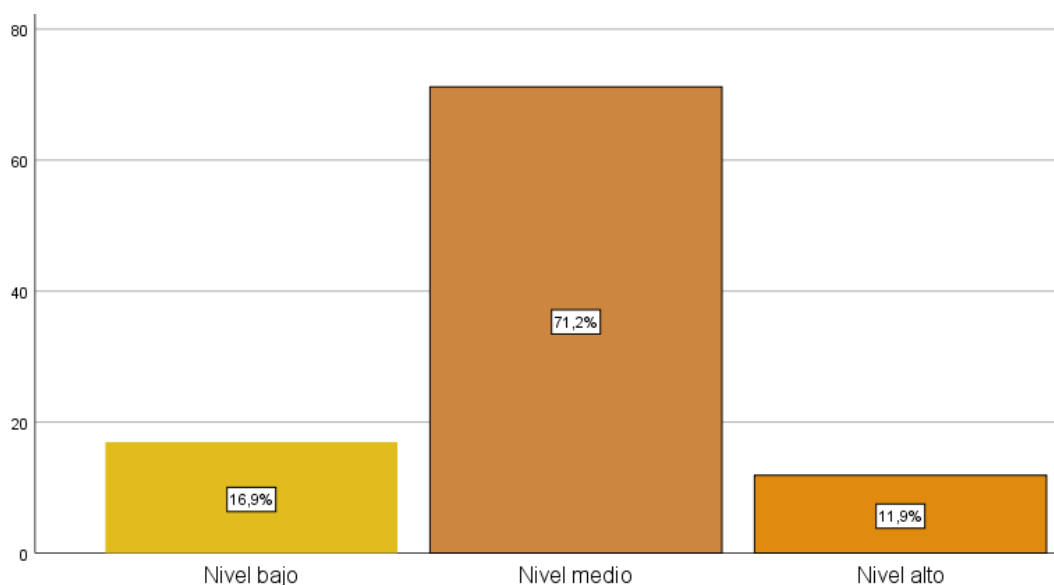
*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Con un nivel medio del 76.30%, se ha podido demostrar que, la protección de derechos laborales constituye un pilar fundamental en la relación empleador-empleado, se observa una correlación directa con la salvaguarda de estos derechos y la aplicación de sanciones en casos de discriminación. La implementación de políticas que defienden a los trabajadores asegura un ambiente de trabajo justo y equitativo, donde se promueve el respeto y la igualdad. La existencia de mecanismos disciplinarios que penalizan la discriminación laboral fortalece la

confianza de los empleados en el sistema, garantizando que sus derechos no sean vulnerados y que cualquier acto de discriminación sea tratado con la seriedad que merece.

### Figura 3

*Análisis de la dimensión “Normatividad legal”*

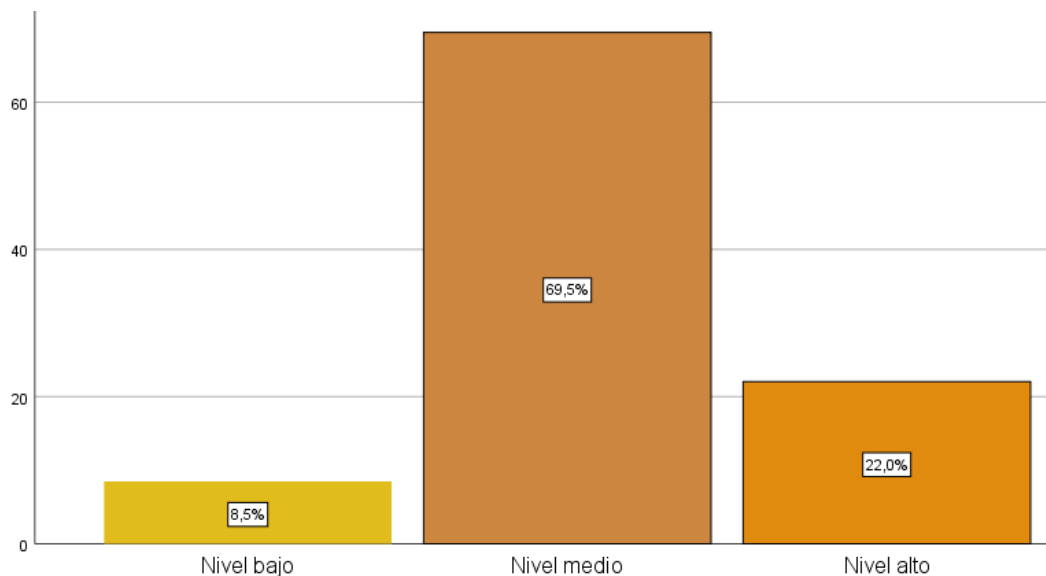


*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Con un nivel medio del 71.20%, se ha podido demostrar que, la normatividad legal establece el marco jurídico necesario para la protección de los derechos laborales y la imposición de sanciones por discriminación, es esencial comprender su interrelación. Las leyes laborales están diseñadas para proteger a los trabajadores contra prácticas injustas y garantizar un trato equitativo. La normatividad también establece procedimientos claros para la denuncia y sanción de actos discriminatorios, proporcionando una base legal sólida que respalda los derechos de los empleados. Así, la eficacia de estas leyes depende de su correcta aplicación y del compromiso de las instituciones en hacerlas cumplir.

**Figura 4**

*Análisis de la dimensión “Acceso a la justicia”*



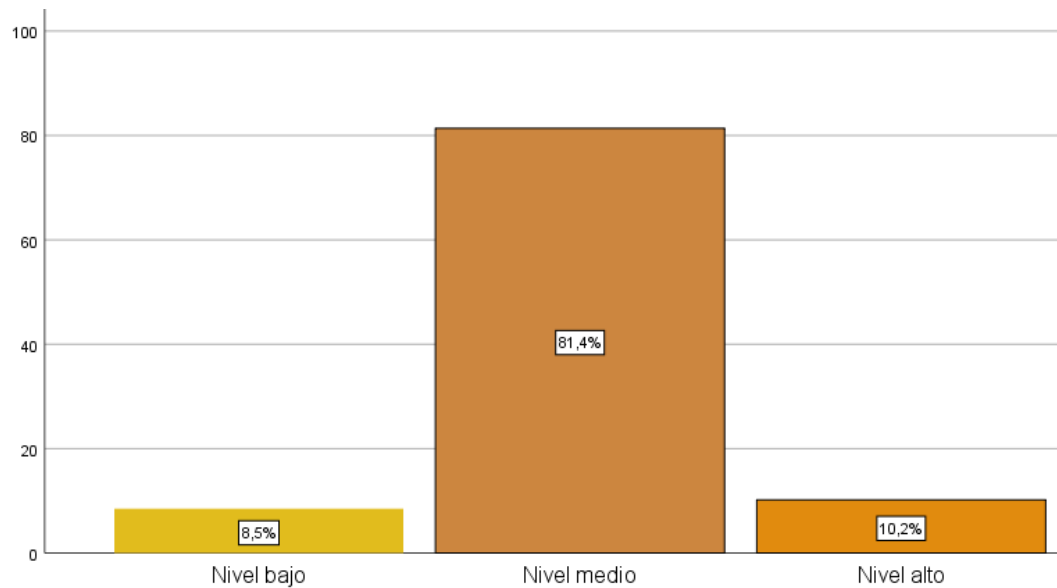
*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Con un nivel medio del 69.50%, se ha podido demostrar que, el acceso a la justicia es un componente crucial para la protección efectiva de los derechos laborales y la sanción de actos discriminatorios, es fundamental evaluar cómo se relacionan estos aspectos. Un sistema judicial accesible y eficiente permite a los trabajadores denunciar injusticias y buscar reparación ante casos de discriminación. La posibilidad de acceder a recursos legales asegura que los derechos laborales sean respetados y que las sanciones por discriminación se apliquen de manera efectiva, disuadiendo así a los empleadores de incurrir en prácticas discriminatorias.



**Figura 5**

*Análisis de la variable “Aplicación de sanciones en casos de discriminación”*

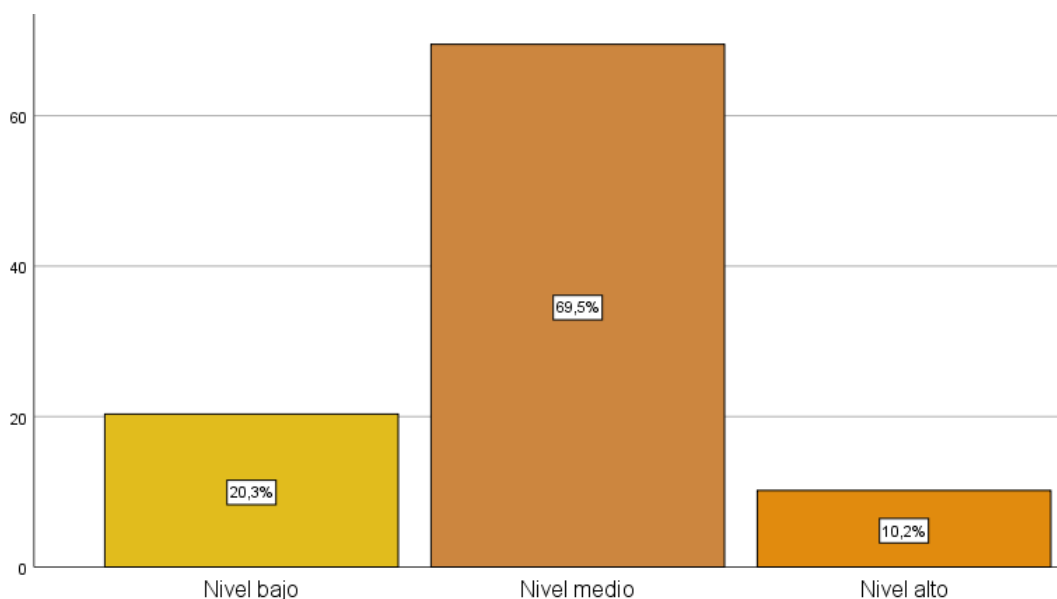


*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Con un nivel medio del 81.40%, se ha podido demostrar que, la aplicación de sanciones en casos de discriminación es vital para mantener un entorno laboral justo, se debe analizar su impacto en la protección de los derechos laborales. Sancionar adecuadamente a quienes cometen actos de discriminación envía un mensaje claro de tolerancia cero hacia tales conductas, reforzando la seguridad y la igualdad en el lugar de trabajo. Este enfoque no solo protege a las víctimas de discriminación sino que también promueve una cultura de respeto y equidad, esenciales para el bienestar general de la fuerza laboral.

**Figura 6**

*Análisis de la dimensión “Falta de efectividad en la sanción penal”*

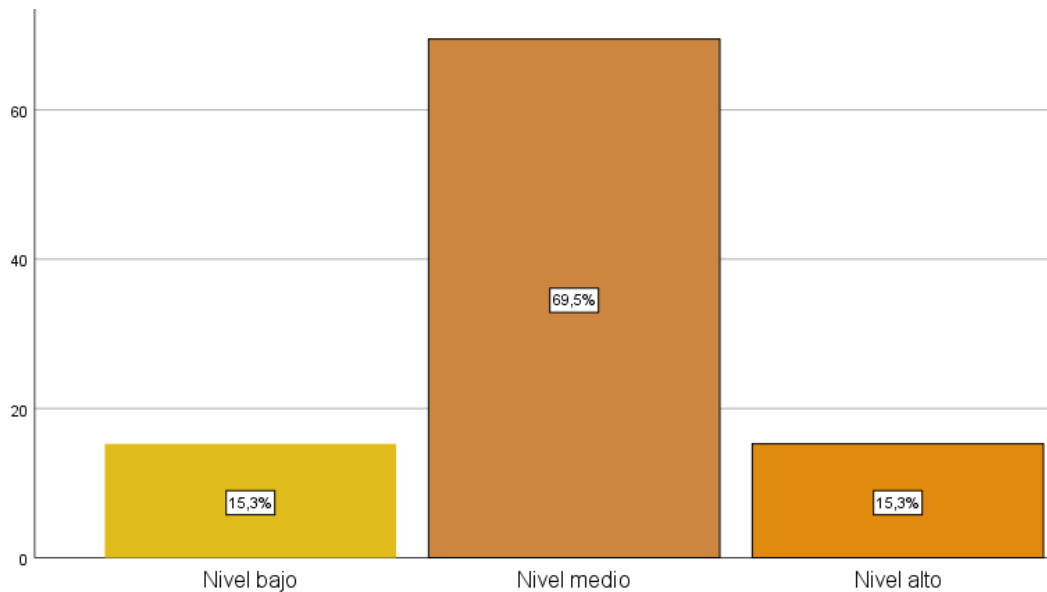


*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Con un nivel medio del 69.50%, se ha podido demostrar que, la falta de efectividad en la sanción penal socava la protección de los derechos laborales y la lucha contra la discriminación, es crucial abordar este desafío. La ineficacia de las sanciones penales puede resultar en un ambiente de impunidad, donde los actos discriminatorios no son debidamente castigados, desmotivando a los empleados a denunciar tales injusticias. Esta falta de consecuencias efectivas no solo perpetúa la discriminación, sino que también debilita la confianza en el sistema legal y en la capacidad de las instituciones para proteger los derechos laborales de manera adecuada.

**Figura 7**

*Análisis de la dimensión “Motivación de la decisión judicial”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Con un nivel medio del 69.50%, se ha podido demostrar que, la motivación de la decisión judicial juega un papel clave en la protección de los derechos laborales y la aplicación de sanciones por discriminación, es esencial comprender su importancia. Las decisiones judiciales bien fundamentadas y justificadas aseguran que las sanciones por actos discriminatorios se apliquen de manera justa y proporcionada. La claridad y la transparencia en las motivaciones judiciales también refuerzan la confianza de los trabajadores en el sistema legal, garantizando que los derechos laborales sean protegidos y que cualquier forma de discriminación sea abordada con seriedad y justicia.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Prueba de normalidad

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Protección de derechos laborales	,403	59	,000	,659	59	,000
Aplicación de sanciones en casos de discriminación	,414	59	,000	,598	59	,000

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

El desarrollo de una metodología rigurosa para analizar la interacción de los componentes evaluados requirió una muestra considerable, que incluyó más de cincuenta sujetos. Esta cifra significativa permitió la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, crucial para identificar valores de S por debajo de 0.05. Detectar estos valores fue esencial para emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman, facilitando un examen exhaustivo de la relación entre las variables investigadas.

### Prueba de correlación

#### Objetivo general

**Tabla 3**

*Relación entre “Protección de derechos laborales” y “Aplicación de sanciones en casos de discriminación”*

	Aplicación de sanciones en casos de discriminación	
Protección de derechos laborales	Correlación	0.745
	Sigma	0.000
	N	59

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

El estudio manifestó un grado de relación positivo y de intensidad considerable con un valor de 0.745, en donde ante una sigma inferior a 0.050, se ha demostrado y contrastado dicho comportamiento relacional.

#### Objetivo específico 1

**Tabla 4**

*Relación entre “Normatividad legal” y “Aplicación de sanciones en casos de discriminación”*

		Aplicación de sanciones en casos de discriminación
Normatividad legal	Correlación	0.641
	Sigma	0.000
	N	59

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

El estudio manifestó un grado de relación positivo y de intensidad considerable con un valor de 0.641, en donde ante una sigma inferior a 0.050, se ha demostrado y contrastado dicho comportamiento relacional.

### **Objetivo específico 2**

**Tabla 5**

*Relación entre “Acceso a la justicia” y “Aplicación de sanciones en casos de discriminación”*

		Aplicación de sanciones en casos de discriminación
Acceso a la justicia	Correlación	0.704
	Sigma	0.000
	N	59

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

El estudio manifestó un grado de relación positivo y de intensidad considerable con un valor de 0.704, en donde ante una sigma inferior a 0.050, se ha demostrado y contrastado dicho comportamiento relacional.

### **4.3. Discusión de resultados**

El estudio del **objetivo general** presenta una correlación de 0.745 entre la protección de los derechos laborales y la imposición de sanciones por discriminación, subrayando que estas medidas son efectivas para asegurar un trato justo y oportunidades iguales para todos los trabajadores. Este enfoque integral es crucial para mejorar el bienestar y la productividad en el entorno laboral. De manera similar, Alarcón y Arroba (2023) destaca que un entorno laboral libre de discriminación es esencial para la protección de los derechos laborales (DL). Este enfoque coincide con el análisis presentado, ya que ambos sugieren que la

intervención estatal y las legislaciones son vitales para garantizar la igualdad de oportunidades. Así, se subraya la importancia de políticas efectivas para mantener un ambiente laboral justo. Por otro lado, Miranda y García (2021) aborda la vulnerabilidad de los derechos laborales de los inmigrantes, quienes frecuentemente enfrentan discriminación. Este análisis contrasta con el resultado citado, evidenciando que, aunque las sanciones son necesarias, la implementación de mecanismos de control es igualmente crucial para asegurar la protección de estos derechos. La efectividad de las sanciones depende de un marco normativo robusto que no solo castigue, sino que también prevenga prácticas discriminatorias. Este enfoque integral fomenta un ambiente de trabajo más equitativo y seguro para todos los empleados. Con relación a lo expuesto, la aplicación de sanciones es fundamental para disuadir la discriminación en el ámbito laboral, promoviendo así un entorno equitativo y respetuoso. De igual modo, Zhang et al. (2024) indican que una legislación eficaz es esencial para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. Asimismo, Hur et al. (2024) argumentan que las políticas laborales deben adaptarse continuamente para enfrentar nuevas formas de discriminación, asegurando una protección constante y adecuada para todos los trabajadores.

La información del **objetivo específico 1**, expuso que con una correlación de 0.641, se demuestra la efectividad de la normatividad legal en la aplicación de sanciones por discriminación. Este marco jurídico no solo facilita el procesamiento de conductas discriminatorias, sino que también asegura que las políticas laborales sean justas y equitativas. Esto fomenta un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación, promoviendo la igualdad y la justicia laboral. Asimismo, Palomo (2020) evidenció que la protección laboral (PL) contra la discriminación es insuficiente, destacando la falta de sanciones efectivas y la prevalencia de ofertas laborales discriminatorias. Este hallazgo contrasta con el resultado mencionado, donde se establece que la normativa legal proporciona un marco adecuado para penalizar conductas discriminatorias. La discrepancia resalta la necesidad de mejorar la aplicación de sanciones para garantizar un entorno laboral justo. Igualmente, Araujo (2024) subrayó que la discriminación por orientación sexual y género es un problema persistente, con un 88.2% de trabajadores LGTBIQ+ sufriendo discriminación. Además, la relación entre la normativa legal y la

aplicación de sanciones en casos de discriminación laboral debe ser analizada en un contexto más amplio. La existencia de leyes no garantiza por sí sola la erradicación de prácticas discriminatorias. Es crucial que las políticas laborales no solo se enfoquen en la penalización, sino también en la educación y sensibilización de empleadores y empleados para fomentar un ambiente de respeto y equidad. Por consiguiente, la implementación de sanciones es fundamental para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo. Por otra parte, Li et al. (2024) indican que las sanciones efectivas son esenciales para disuadir comportamientos discriminatorios y promover un entorno laboral justo. Asimismo, Chakraborty y Kundu (2024) afirman que es vital actualizar constantemente la normativa para enfrentar nuevas formas de discriminación y proteger adecuadamente a todos los trabajadores. Esta dualidad en el enfoque garantiza una protección integral y equitativa de los derechos laborales.

El **objetivo específico 2**, con una correlación de 0.704, se demuestra que el acceso a la justicia y la aplicación de sanciones están estrechamente relacionados. La accesibilidad de los mecanismos judiciales permite a las víctimas de discriminación laboral denunciar y obtener reparaciones adecuadas, fortaleciendo la confianza en el sistema judicial. Por lo tanto, Rojas (2023) concluyó que la protección del derecho a la igualdad (DI) depende de un sistema judicial efectivo y equitativo. Este hallazgo coincide con la importancia de tener mecanismos judiciales accesibles que permiten a las víctimas de discriminación laboral denunciar y recibir respuestas adecuadas. Ambas perspectivas subrayan la necesidad de actualizar y fortalecer el sistema judicial para garantizar la justicia y equidad laboral. Asimismo, Jara (2021) demostró que el período de prueba laboral (PPL) afecta significativamente la protección de los derechos laborales, enfatizando la necesidad de límites legales para evitar despidos arbitrarios. Este análisis se alinea con la necesidad de garantizar que las víctimas de discriminación laboral tengan acceso a mecanismos judiciales efectivos para proteger sus derechos, resaltando la interdependencia entre un marco legal robusto y la aplicación justa de sanciones. Por otro lado, la relación entre el acceso a la justicia y la imposición de sanciones en casos de discriminación laboral es multifacética. No solo es vital tener un marco legal sólido, sino también garantizar que este sea accesible y eficaz para

todos los trabajadores. La confianza en el sistema judicial se fortalece cuando las víctimas perciben que pueden obtener reparación y justicia de manera oportuna y justa. Adicionalmente, es esencial considerar que la implementación de sanciones debe estar respaldada por un acceso efectivo a la justicia para combatir la discriminación laboral. En consecuencia, Bridson et al. (2024) afirman que un sistema judicial accesible y equitativo es fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales. Además, Zeinali et al. (2024) destacan que las políticas laborales deben adaptarse continuamente para abordar las nuevas formas de discriminación y asegurar una protección adecuada y justa para todos los trabajadores. Este enfoque integral promueve un entorno laboral más equitativo y respetuoso.



## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

**1.** Con una relación de 0.745, fue demostrada la relación entre la protección de derechos laborales, en cuanto a la aplicación de sanciones relacionadas con la discriminación, debido a que, las sanciones actúan como un disuasivo efectivo contra comportamientos discriminatorios, asegurando que los trabajadores gocen de igualdad de oportunidades y trato justo, lo cual es fundamental para el bienestar y la productividad en el lugar de trabajo.

**2.** Con una relación de 0.641, fue demostrada la relación entre la normatividad legal, en cuanto a la aplicación de sanciones relacionadas con la discriminación, debido a que, se garantiza el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación establecidos por la ley. La normativa proporciona el marco jurídico necesario para procesar y penalizar adecuadamente las conductas discriminatorias, asegurando que las políticas laborales sean justas y equitativas, y fomentando un ambiente de trabajo respetuoso.

**3.** Con una relación de 0.704, fue demostrada la relación entre el acceso a la justicia, en cuanto a la aplicación de sanciones relacionadas con la discriminación, debido a que, se promueve un sistema donde las víctimas pueden buscar y obtener reparación. La existencia de mecanismos judiciales accesibles asegura que los afectados por discriminación laboral tengan la oportunidad de denunciar y recibir una respuesta adecuada, fortaleciendo así la confianza en el sistema judicial y en la protección efectiva de sus derechos laborales.

## **5.2. Recomendaciones**

**1.** Resulta esencial proponer al Juez Superior de la Corte Superior de Justicia de Moquegua la implementación de un sistema de monitoreo y evaluación continuo de la aplicación de sanciones en casos de discriminación laboral. Este sistema deberá contar con indicadores claros y específicos que permitan medir la eficacia y eficiencia de las sanciones impuestas. La finalidad de esta recomendación es asegurar que las medidas adoptadas sean efectivas en la protección de los derechos laborales, contribuyendo así a un ambiente laboral más justo y equitativo.

**2.** Es aconsejable para el Juez Superior de la Corte Superior de Justicia de Moquegua fomentar la creación de un grupo de trabajo especializado en el análisis de la normativa legal vigente en materia de discriminación laboral y su aplicación práctica. Este grupo deberá realizar estudios comparativos con legislaciones de otras jurisdicciones que han tenido éxito en la reducción de la discriminación laboral. El objetivo de esta recomendación es identificar posibles áreas de mejora en la normativa local y asegurar una aplicación más rigurosa y coherente de las sanciones, promoviendo así un entorno laboral libre de discriminación.

**3.** Es fundamental sugerir a la Defensora del Pueblo la creación de un programa integral de asistencia legal gratuita para trabajadores que enfrentan discriminación laboral en el Distrito Judicial de Moquegua. Este programa debe incluir no solo asesoramiento legal, sino también representación en tribunales y mediación, garantizando así que los afectados puedan acceder a la justicia de manera efectiva y sin barreras económicas. Esta recomendación tiene como objetivo asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su situación económica, tengan la posibilidad de defender sus derechos y recibir una justa aplicación de sanciones en casos de discriminación laboral, promoviendo un entorno laboral más equitativo y respetuoso.

## BIBLIOGRAFÍA

- Adampourezare, M.; Nikzad, B.; Sajedi, S. y Rahimpour, E. (2024) Colorimetric sensor array for versatile detection and discrimination of model analytes with environmental relevance. *BMC Chemistry*, 18, (1), 80 - 91. DOI: 10.1186/s13065-024-01181-8
- Alarcón, M. y Arroba, D. (2023). Un Ambiente Laboral libre de Discriminación y su relación con el Derecho Laboral Ecuatoriano. *Digital Publisher CEIT*, 8(2), 443-455. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124238>
- Araujo, A. (2024). *Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género, y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos* [Informe de pregrado]. Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14513/5/IV\\_FDE\\_312\\_TE\\_Araujo\\_Ruiz\\_2024.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14513/5/IV_FDE_312_TE_Araujo_Ruiz_2024.pdf)
- Ayala, V. (2022). *Estrategias para fortalecer la protección jurídica de los grupos GLBTI, frente a la discriminación laboral en el Ecuador* [Informe de pregrado]. Universidad UNIANDÉS. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15181/1/UI-DRE-PDI002-2022.pdf>
- Balbuena, F. y Flores, N. (2021). *La regulación en materia de recursos humanos del sector público y la afectación del derecho al trabajo en el Decreto de Urgencia N° 016- 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62928>
- Bello, L. y Saavedra, G. (2023). *Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135864/Bello\\_AL-Saavedra\\_HGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135864/Bello_AL-Saavedra_HGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bridson, L.; Robinson, E. y Putra, I. (2024) Financial-related discrimination and socioeconomic inequalities in psychological well-being related measures: a

longitudinal study. *BMC Public Health*, 24, (1), 10 - 34. DOI: 10.1186/s12889-024-18417-w

Cárdenas, N. (2022). *Correlación entre la Reinserción social y la discriminación laboral en egresados del Establecimiento Penitenciario de Moquegua, año 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113394>

Chakraborty, J. y Kundu, S. (2024) Drivers of perceived discrimination among older adults in India: an intersectional analysis. *BMC Psychology*, 12, (1), 196 - 230. DOI: 10.1186/s40359-024-01697-7

Cisneros, D. (2024). *Afectación al principio de no discriminación y al derecho a la seguridad social de los trabajadores del SIS Microempresa por falta de acceso al subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, Perú, 2023* [Informe de pregrado]. Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/82fde6c1-a322-4573-b3cd-f90d56289adc/content>

Ferreira, S.; Raimundo, A.; Pozo, J.; Leite, N.; Pinto, A. y Marmeleira, J. (2024) Validity and reliability of a ruler drop test to measure dual-task reaction time, choice reaction time and discrimination reaction time. *Aging Clinical and Experimental Research*, 36, (1), 61 - 91. DOI: 10.1007/s40520-024-02726-6

Finningan, J.; Newman, J.; Parskovsky, Y.; Patskovska, L.; Ishizuka, A.; Lynn, G.; Seder, R.; Krogsgaards, M. y Bhardwaj, N. (2024) Structural basis for self-discrimination by neoantigen-specific TCRs. *Nature Communications*, 15, (1), 21 - 40. DOI: 10.1038/s41467-024-46367-9

Fu, S.; Zhang, N. y Fan, J. (2024) Personality and cognition: shoal size discrimination performance is related to boldness and sociability among ten freshwater fish species. *Animal Cognition*, 27, (1), 6 - 16. DOI: 10.1007/s10071-024-01837-x

Gamba, R.; Tossi, N.; Wood, L.; Alexandra, C.; Medina, N.; Pritchard, M.; Jhamon, V.; Lee, M. y Santillan, J. (2024) Racial discrimination is associated with

- food insecurity, stress, and worse physical health among college students. *BMC Public Health*, 24, (1), 38 - 61. DOI: 10.1186/s12889-024-18240-3
- Hur, S.; Jeon, H.; Lee, J.; Baek, E.; Kim, H. y Kim, H. (2024) Discrimination of geographical origin of Korean and Chinese red pepper paste via inductively coupled plasma atomic emission spectroscopy and mass spectrometry. *Chemical and Biological Technologies in Agriculture*, 11, (1), 49 - 53. DOI: 10.1186/s40538-024-00559-z
- Jara, J. (2021). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 398-417. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229652>
- Khalilian, P.; Rezaei, F.; Darkhal, N.; Karimi, P.; Safi, A.; Palleschi, V.; Melikechi, N. y Tavassoli, S. (2024) Jewelry rock discrimination as interpretable data using laser-induced breakdown spectroscopy and a convolutional LSTM deep learning algorithm. *Scientific Reports*, 14, (1), 51 - 69. DOI: 10.1038/s41598-024-55502-x
- Kleeren, L.; Mailleux, L.; McLean, B.; Elliott, C.; Dequeker, G.; Van, A.; Xivry, J.; Verheyden, G.; Ortibus, E.; Kiligels, K. y Feys, H. (2024) Does somatosensory discrimination therapy alter sensorimotor upper limb function differently compared to motor therapy in children and adolescents with unilateral cerebral palsy: study protocol for a randomized controlled trial. *Trials*, 25, (1), 147 - 160. DOI: 10.1186/s13063-024-07967-4
- Lee, H.; Kim, J.; Lee, G.; Lee, H.; Huq, M.; Devakumar, D. y Kim, S. (2024) Ethnic discrimination, asking for fair treatment, and poor self-rated health: a gender stratified analysis of 13,443 Korean Chinese waged workers in South Korea. *International Journal for Equity in Health*, 23, (1), 82 - 91. DOI: 10.1186/s12939-024-02160-0
- Li, J.; Ren, L.; Guo, H.; Yang, H.; Cui, J. y Zhang, Y. (2024) Radiomics-based discrimination of coronary chronic total occlusion and subtotal occlusion on coronary computed tomography angiography. *BMC Medical Imaging*, 24, (1), 84 - 101. DOI: 10.1186/s12880-024-01248-x

- Lin, F.; Shaner, P.; Hsieh, M.; Whiting, M. y Lin, S. (2024) Trained quantity discrimination in invasive red-eared slider and a comparison with the native stripe-necked turtle. *Animal Cognition*, 27, (1), 26 - 31. DOI: 10.1007/s10071-024-01850-0
- Maruyama, Y.; Kojima, S. y Onishi, H. (2024) Discrimination of the moving direction is improved depending on the pattern of the mechanical tactile stimulation intervention. *BMC Neuroscience*, 25, (1), 15 - 31. DOI: 10.1186/s12868-024-00855-2
- Miranda, A. y García, E. (2021). Protección de derechos de los trabajadores inmigrantes en el Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(2), 694-709. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/179/468>
- Nkulu, K.; Faustine, K.; Baroudi, M. y Hurting, A. (2024) Prevalence of perceived discrimination, determinants and associations with self-rated general and sexual health, healthcare utilization and self-perceived integration: a cross-sectional survey of migrants in Sweden. *BMC Public Health*, 24, (1), 69 - 99. DOI: 10.1186/s12889-024-18160-2
- Ormiston, C.; Strassle, P.; Boyd, E. y Williams, F. (2024) Discrimination is associated with depression, anxiety, and loneliness symptoms among Asian and Pacific Islander adults during COVID-19 Pandemic. *Scientific Reports*, 14, (1), 17 - 34. DOI: 10.1038/s41598-024-59543-0
- Páez, P. (2020). *Enfoque de género y derechos humanos en las sentencias de acción extraordinaria de protección de la Corte Constitucional de Ecuador para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres 2008 a 2019* [Informe de pregrado]. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7229/1/T3124-MDHEE-Paez-Enfoque.pdf>
- Palomo, R. (2020). Los instrumentos de protección contra la discriminación de trabajadores de edad en Chile. *Revista jurídica del trabajo*, 1(1), 1-33. <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/download/6/7>

- Pelegrin, N.; Konishi, M. y Sarrazin, J. (2024) Tactile shape discrimination for moving stimuli. *Scientific Reports*, 14, (1), 87 - 93. DOI: 10.1038/s41598-024-58509-6
- Peredo, M. (2020). El neopresidencialismo: la forma de gobierno de la constitución peruana. Carlos hakansson nieto. *Revista de derecho*, 21 (1), 159 – 163. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2065>
- Pullla, C., Erazo, J., Narváez, C. y Pozo, E. (2020). Protección del derecho constitucional al trabajo en tiempos de COVID – 19 en el Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 5(9), 236-256. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8964928>
- Quispe, L. (2023). *El edadismo: Una forma de discriminación en las personas adultas mayores en el Perú* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130870/Quispe\\_MLS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130870/Quispe_MLS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rey, J. (2022). *El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93733>
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Page Publishing. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SmdxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT45&dq=METODOLOGÍA+DE+LA+INVESTIGACIÓN+CIENTÍFICA&ots=O02yByM9h5&sig=Uoibg5DAqpqIubEG24m3GXy630U#v=onepage&q=METODOLOGÍA%20DE%20LA%20INVESTIGACIÓN%20CIENTÍFICA&f=false>
- Rojas, J. (2023). *La discriminación y la vulneración del derecho a la igualdad en la legislación peruana -Art.323 del Código Penal* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137297/Rojas\\_HJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137297/Rojas_HJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rojas, J. (2023). *La discriminación y la vulneración del derecho a la igualdad en la legislación peruana -Art.323 del Código Penal* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137297>

Tinner, L. y Alonso, A. (2024) Intersectional discrimination and mental health inequalities: a qualitative study of young women's experiences in Scotland. *International Journal for Equity in Health*, 23, (1), 45 - 60. DOI: 10.1186/s12939-024-02133-3

Wong, M. (2022). *Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87228/Wong\\_UMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87228/Wong_UMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zeinali, S.; Sutton, K.; Zefreh, M.; Mabbot, N. y Vervelde, L. (2024) Discrimination of distinct chicken M cell subsets based on CSF1R expression. *Scientific Reports*, 14, (1), 87 - 95. DOI: 10.1038/s41598-024-59368-x

Zhang, X.; Jia, C.; Sun, M. y Ma, Z. (2024) The application value of deep learning-based nomograms in benign–malignant discrimination of TI-RADS category 4 thyroid nodules. *Scientific Reports*, 14, (1), 78 - 91. DOI: 10.1038/s41598-024-58668-6



## ANEXOS

## Anexo 1 Matriz de consistencia de la investigación

<b>Problemas de investigación</b>	<b>Objetivos de investigación</b>	<b>Hipótesis de investigación</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	
¿Cuál es la relación entre la protección de derechos laborales y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?	Determinar la relación entre la protección de derechos laborales y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024	Existe incidencia significativa entre la protección de derechos laborales y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024	Protección de derechos laborales	<b>Tipo de investigación</b> Tipo básica <b>Diseño de la investigación:</b> Diseño no experimental, correlacional, transversal <b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> 59 especialistas <b>Muestra:</b> 59 especialistas <b>Tipo de muestra</b> Censal <b>Técnica de recolección de datos</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Dimensiones</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre la normatividad legal y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?</li> <li>¿Cuál es la relación entre el acceso a la justicia y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la relación entre la normatividad legal y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024</li> <li>Identificar la relación entre el acceso a la justicia y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe incidencia significativa entre la normatividad legal y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024</li> <li>Existe incidencia significativa entre el acceso a la justicia y la aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024</li> </ul>	Normatividad legal Acceso a la justicia <hr/> <b>Variable 2</b> <hr/> Aplicación de sanciones en casos de discriminación <hr/> <b>Dimensiones</b> <hr/> Falta de efectividad en la sanción penal Motivación de la decisión judicial	