



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**PERCEPCIÓN DE VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES, EN LA
MUNICIPALIDAD TUPAC AMARU, PISCO-ICA, 2021-2022**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

YESSICA DEL PILAR TORRES SÁNCHEZ

<https://orcid.org/0009-0008-5740-4504>

ASESOR

DR. RUBEN ALFREDO CRUZ VEGAS

<https://orcid.org/0000-0002-8697-4468>

PISCO, PERU, 2024

TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	www.gob.pe Fuente de Internet	3%
5	dokumen.pub Fuente de Internet	2%
6	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	kipdf.com Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A mí Madre, quien me acompaño a lo largo de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A nuestra Universidad por llevarnos al camino de la profesión.

A mí esposo por su apoyo incondicional.

A mi hermano por su apoyo en este trayecto

INDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
INDICE	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
INTRODUCCIÓN	VI

Capítulo I: Fundamentos teóricos de la investigación

1.1. Marco teórico.....	12
1.2. Investigaciones.....	17
1.3. Marco conceptual.....	32

Capítulo II: Problema, objetivos, hipótesis y variables

2.1. Planteamiento del problema.....	41
2.1.1. Descripción de la realidad problemática.....	41
2.1.2. Antecedentes teóricos.....	43
2.1.3. Definición del problema.....	44
2.2. Finalidad y objetivos.....	46
2.2.1. Finalidad.....	46
2.2.2. Objetivos general y específico.....	46
2.2.3. Delimitación del estudio.....	47
2.2.4. Justificación del estudio.....	48
2.3. Hipótesis.....	48
2.4. Categorías.....	50
2.4.1. Categorías códigos.....	51

Capítulo III: Método, técnicas e instrumentos

3.1. Población y muestra.....	52
3.2. Diseño de investigación.....	52
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.4. Procesamiento de datos.....	55

Capítulo IV: Presentación y análisis de los resultados

4.1. Presentación de resultados.....	55
--------------------------------------	----

4.2. Contrastación de hipótesis...	93
4.3. Discusión de resultados...	95

Capítulo V: Conclusión y recomendaciones

5.1. Conclusiones...	102
5.2. Recomendaciones...	104

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

RESUMEN

Nuestra tesis describirá las barreras que existen a nivel social y se orienta hacia tres temas y objetivos principales: los prejuicios de género, las disparidades en el acceso a las oportunidades laborales y las diversas medidas gubernamentales implementadas para combatir estas disparidades.

La igualdad no implica que todos los hombres y mujeres sean iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su género. La igualdad de género implica reconocer la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres y considerar los intereses, necesidades y prioridades de ambos sexos.

. Así define la UNESCO A LA IGUALDAD DE GÉNEROS.

Por lo tanto, hombres y mujeres tenemos los mismo derechos y deberes, éstos deben ser respetados y tratados por igual. Pero, todos sabemos que la realidad es otra y las injusticias en la sociedad han abierto mucho la brecha entre los dos.

Esta investigación demostrará que, a nivel social, la falta de acceso a la educación y la normalización de actitudes machistas llevan a las mujeres a situaciones de vulnerabilidad en el campo laboral.

Palabras claves: Igualdad laboral, acoso, respeto, calidad de vida.

ABSTRACT

Our thesis will describe the barriers that exist at the social level and is oriented towards three main themes and objectives: gender prejudices, disparities in access to job opportunities and the various government measures implemented to combat these disparities.

Equality does not imply that all men and women are equal, but rather that their rights, responsibilities and opportunities do not depend on their gender. Gender equality involves recognizing the diversity of different groups of women and men and considering the interests, needs and priorities of both sexes. This is how UNESCO defines GENDER EQUALITY.

Therefore, men and women have the same rights and duties, these must be respected and treated equally. But, we all know that the reality is different and the injustices in society have widened the gap between the two.

This research will demonstrate that, at a social level, the lack of access to education and the normalization of sexist attitudes lead women to situations of vulnerability in the workplace.

Keywords: Employment equality, harassment, respect, quality of life.

INTRODUCCIÓN

Nuestro estudio está motivado por un problema y controversia que ha surgido entre las trabajadoras de la municipalidad Túpac Amaru Inca del distrito del mismo nombre, perteneciente a la provincia de Pisco y al departamento de Ica.

Por razones empíricas pudimos ver que han sido vulnerados los derechos laborales, así como derechos que tienen todo trabajador y la protección de estos derechos amparado por la constitución política peruana y por ende en las normas internacionales.

Además de ello, y en tiempos de un nuevo feminismo nos vemos en la necesidad de urgencia de realizar este estudio, debido a que en un panorama mundial las mujeres no son remuneradas en igual con los varones; teniendo en cuenta que la igualdad de géneros ha tomado mucha mayor relevancia en ésta última década; es nuestra obligación no solo como mujer sino como ciudadana.

Nuestra investigación será dividida en cinco partes; capítulo uno, bases teóricas de nuestra investigación; los antecedentes de nuestro estudio, como los estudios anteriores son las teorías imperantes y aplicadas, así como el desarrollo de un marco conceptual, de las categorías que más destacan conforme al objeto de estudio.

En el capítulo dos, aquí encontraremos el planteamiento del problema, en donde se revisa la realidad problemática, definiremos el problema, la justificación, importancia del estudio, hipótesis y variables de la investigación.

La metodología de la investigación actual se ha desarrollado en el capítulo tres, que presenta el método y el diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos ha utilizar.

El capítulo cuatro nos basaremos en los resultados, aquí incluiremos la verificación de la hipótesis, la presentación de los resultados y discusión de los mismos, todo bajo el planteamiento de nuestros objetivos.

En el capítulo cinco se presentarán nuestras conclusiones y recomendaciones basadas en la hipótesis.

CAPÍTULO I:
FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1. Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1.1. Marco teórico

Para (Alexy, 1993) en su Teoría de derechos fundamentales sitúa a la mujer y al hombre en una equidad totalitaria y que es indiscutible tratarlos por separado, incluso nos dice que sería un error buscar ismos dentro de un género natural, para esta situación en la que buscamos encontrar la brecha que existe en la municipalidad de Tupac Amaru Inca es indispensable encontrar el concepto fundado en un derecho fundamental.

(Fernandez-Baca, 1992) en la revista “Apuntes” hace un estudio en torno a Gary Becker, el premio nobel de economía de ese año, lo interesante de (Becker, 1982) en su “Tratado sobre la Familia” La intención es demostrar cómo los mecanismos de concentración y reacción de las políticas sociales paliativas neoliberales, en lugar de fomentar la igualdad entre mujeres y varones, reproducen la discriminación social de género y de clase al reforzar la idea de que la división sexual del trabajo es natural, lo que refleja los supuestos neoclásicos. A pesar de abordar temas como el capital humano, el economista sostiene que la discriminación hacia la mujer se basa en el modelo familiar, ya que las familias heterosexuales buscan principalmente tener a una madre dedicada que actúe como un tótem para el núcleo y transmita esta sumisión a las dos generaciones siguientes.

Esto no solo aumenta el machismo, si no que busca un modelo estándar en la economía y en la sociedad tal como la conocemos.

Según el (PLIG, 2017), La equidad de género es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo con sus necesidades, asegurando así la igualdad en el ejercicio de los derechos. La tesis ha identificado derechos que actualmente no se reconocen de manera justa.

El (VGCM), La violencia de género contra las mujeres es una violación prevalente y persistente de los derechos humanos y de la salud pública que daña la integridad física, mental y/o social de niñas, adolescentes, mujeres adultas y adultas mayores y les impide desarrollarse en igualdad de condiciones en todas las esferas de sus vidas.

La (VGCM) no afecta solamente a las mujeres que la viven, sino que también acarrea resultados negativos para la vida de sus hijas e hijos, sus familias, comunidades y la sociedad en general, e impone barreras para el progreso y el desarrollo sostenible del país. Sin embargo, la (VGCM) es un problema que puede y debe prevenirse y erradicarse.

Independientemente del sexo o género de la víctima, de quien la perpetra o del contexto en el que ocurre, toda forma de violencia es inaceptable. Sin embargo, debido a la alta frecuencia y gravedad de la violencia contra las mujeres, este marco conceptual se enfoca en la violencia de los hombres hacia las mujeres en un contexto de discriminación estructural contra ellas. Aunque la VGCM ocurre en una amplia gama de contextos públicos y privados, la violencia física, sexual y/o psicológica ejercida por los cónyuges es una de las formas más frecuentes de violencia de género contra las mujeres a nivel mundial y en el Perú.

Esta, junto con la violencia sexual fuera de las relaciones de pareja, son las formas más comunes de VGCM y tienen más evidencia de investigación sobre sus causas, consecuencias y formas efectivas de prevenirla. Por lo tanto, este documento los analiza.

Este marco conceptual reconoce que las experiencias y las identidades de las mujeres son el resultado de una variedad de factores, incluidos factores sociales, étnicos, raciales, etarios, geográficos, culturales, espirituales o religiosos, económicos, de nivel educativo, de estatus migratorio, de ocupación, experienciales e históricos, entre otros. Como resultado, este marco teórico se aplica a todas las El Perú cuenta con una amplia gama de mujeres, incluyendo mujeres nativas, afrodescendientes, discapacitadas, lesbianas, trans, migrantes y aquellas que se encuentran en condiciones vulnerables. Sin embargo, es

importante seguir investigando las diversas formas de violencia que afectan a estas comunidades.

Para (Benavente y otros, 2016) a otra visión, que ha sido más esperanzadora, me señala que en los últimos cincuenta años, la brecha laboral para las mujeres en el mundo se ha ido acortando en la sociedad, sin embargo, aún hay casos de discriminación como resultado de la violencia de género y por ende, la discriminación salarial. Eso sí, lo valioso de su trabajo, es que destaca las políticas laborales concretas que se han ido desarrollando en los distintos países a lo largo de las últimas décadas.

Y nuestro país tiene para empezar la ley general del trabajo de 1942 y sobre todo una importante ley que no se cumple y que es la Ley N° 307009, “LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES”, y expresa, cito textualmente: “Artículo 1, Objeto de la Ley. Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, determinando categorías, funciones y remuneraciones que permitan la aplicación del principio de igualdad de remuneración por igual trabajo. Esta Ley se dicta en ejercicio del Poder constituyente correlativo de los poderes públicos y de conformidad con las normas constitucionales de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales y se inscribe en el lineamiento... de trabajo igual.”

en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

(SERVIR, 2024) nos dice que: La participación femenina en el sector público ha ido incrementándose progresivamente, alcanzando un 47.3%, revela el **informe "La Mujer en el Servicio Civil peruano"**. Esta distribución varía en función del nivel de gobierno, siendo que, en las entidades de nivel regional se encuentra la mayor participación femenina (59%), mientras que, en las entidades de gobierno nacional (44%) y local (33%) la participación femenina es menor.

El informe precisa también que en los sectores Mujer, Salud y Educación se percibe mayor cantidad de presencia femenina que masculina. En contraposición, en los sectores Defensa e Interior, el cual reúne una acumulación masculina superior a la femenina, en la planilla de sus trabajadores. Por otro lado, en algunos sectores como Comercio Exterior, Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio Público, Desarrollo e Inclusión Social, Presidencia del

Consejo de ministros y Economía. Aquellos donde sí existe una cierta paridad en la relación del acercamiento de servidoras y servidores civiles.

También señala que, de cada 10 cargos directivos en el Estado, solo 3 son ocupados por mujeres. Al considerar la distribución por género y régimen laboral, se evidencia una alta concentración de hombres en altos cargos de dirección pública, principalmente a través de los Decretos Legislativos 276 y 1057. La diferencia en promedio para los trabajadores en el sector privado asciende a 29.6%. Por su parte, la brecha salarial entre los hombres y las mujeres que ocupan cargos directivos en el Servicio Civil peruano, es mínima. Específicamente, esta variación es de 2.6%, a favor de las mujeres.

Igualmente se destaca la persistencia de desafíos para lograr la equidad en el Servicio Civil al señalar que muchas de las desigualdades están relacionadas con el "techo de cristal" que explica las dificultades para el ascenso de las mujeres a posiciones de mayor responsabilidad. Así, se destaca la importancia de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, que enfatiza la implementación de la meritocracia y una estructura salarial predefinida, basada en el perfil del puesto, como medidas para avanzar hacia la equidad de género en el Servicio Civil peruano, en términos de acceso y remuneraciones.

De otro lado, en relación con los reportes de denuncias de hostigamiento sexual registrados por las entidades públicas, se advierte que en el 95% de casos, la presunta víctima suele ser una mujer. Además, la edad promedio de la denunciante suele fluctuar entre los 26 y 35 años.

Al respecto, (SERVIR, 2024) nos dice que el Poder Ejecutivo, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos del Estado, sugiere a las entidades públicas un esfuerzo adicional a través del presente comunicado para la desaparición de las barreras invisibles que restringen o bloquean la posibilidad de formar una trayectoria profesional en las mujeres en el servicio público e implementar las acciones que garanticen en el país un sano y seguro lugar para las mujeres.

(Barrera & Massolo, 2003) En su trabajo "El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" nos muestra las políticas públicas en

torno a la discriminación de la mujer en municipios integrados en la ciudad de México. Ante su realidad está presente que las convenciones internacionales entrañan un valor histórico fundamental para la protección de los derechos y la vida de las mujeres; nos hace referencia a CEDAW (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), una entidad creada por las naciones unidas en 1979 con la única finalidad de buscar una equidad de género en todos los ámbitos sociales.

Para (Barrera & Massolo, 2003) Más allá del repertorio de sus tradicionales: dependencia, debilidad, ineficiencia, corrupción, clientelismo, caciquismo, escasez de recursos financieros, técnicos y humanos capacitados, discontinuidad de planes y programas, visión de corto plazo y gestión improvisada, que hacen a los municipios latinoamericanos el mosaico de diversidades y rompecabezas de problemas , están despertando la atención en medio de una permanente tensión entre la inercia de lo tradicional y el impulso a la modernización.

Así perfilan su rostros los auténticos gobiernos locales, cuya legitimidad, si bien no reside únicamente en las elecciones democráticas periódicas de las autoridades, si no que se basa en atributos políticos e institucionales de desempeño y liderazgo que apuntan a la promoción del desarrollo local integral, la inclusión social, la participación plural de la ciudadanía, el ejercicio de la autonomía y de la transparencia y de la responsabilidad de nuevas competencias, la innovación y la inserción en el escenario de la globalización.

Es indudable que algunos de los gobiernos locales latinoamericanos han adquirido un inédito e impresionante protagonismo, no obstante que aún sean los menos entre la mayoría que se mantiene flotando en las estancadas aguas de la tradición municipal.

Investigaciones

1.2.1. Investigaciones Nacionales

(Amayo & Castro, 2021) en su trabajo “VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU REPERCUSION EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DE ENERO A JUNIO DEL 2021” nos indica que la *vulneración* de los derechos laborales y también el maltrato, la discriminación, la desnaturalización de contratos perturban el desempeño laboral y por ende la salud física y mental de quien la sufre. Nos recomienda un plan de gestión en recursos humanos con énfasis en la promoción de los derechos laborales.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral significa que ocupan cada vez más áreas que antes estaban dominadas únicamente por los hombres, lo que ha llevado a la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo a ser una realidad problemática en todo el mundo.

En América Latina, las mujeres tienen un 26% menos de probabilidades de verse desfavorecidas que los hombres a la hora de buscar trabajo, una mejora del 1,9% desde 1991.

La discriminación laboral y económica de las mujeres se debe a la división sexual en el lugar de trabajo. Esto se debe a que en la actualidad, la educación y la experiencia laboral no son los factores que contribuyen a su inmovilización. Esto indica que los mercados no están operando de manera uniforme. En este sentido, existen leyes tanto internacionales como locales que garantizan los derechos fundamentales de las mujeres durante la etapa de embarazo y gestación. De acuerdo con datos recopilados por la Organización de Estados Americanos entre 2016 y 2018, se indica que los países latinoamericanos, incluyendo Perú, están en

riesgo. A diferencia de los varones, las dos mujeres están representadas por 4.2% y 30% en cargos ejecutivos de alto nivel. Posicionándose de esta manera debajo de la mitad.

Es importante destacar que el Perú está involucrado en esta problemática, ya que algunas compañías del país no respetan las leyes y reglamentos que promueven la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Según los estudios, las mujeres jóvenes con altos niveles profesionales y rendimiento viven separadas porque se espera que formen una familia y no pueden dedicarse a trabajar debido a otras actividades familiares.

En este contexto, sorprende que todavía existan escuelas que enseñan a los hombres a competir y a las mujeres a servir.

En este sentido, y, por el contrario, se debe enseñar tanto a hombres como a mujeres en esta etapa la igualdad y el respeto a todo tipo de derechos.

Lograr diversidad en el liderazgo dentro de una organización conduce así a mejores resultados, por lo que la presencia de mujeres en la alta dirección no sólo confiere mayor legitimidad e inspira respeto, sino que también te hace pensar en las cosas.

Como resultado, las mujeres peruanas están dando grandes pasos en la formación profesional, cambiando así positivamente su entorno social, económico y espiritual.

Por otro lado, la verdad es que la comunidad peruana está en la lista de culturas sexistas y tiene que lidiar con ello a medida que las mujeres peruanas ascienden.

Las investigaciones sostienen que las prácticas de masculinidad se reproducen en los mismos entornos domésticos y laborales, incluso por parte de las propias mujeres que ya exhiben comportamientos determinados por pautas culturales y patriarcales.

A nivel local, la influencia de los hombres en las instituciones económicas todavía se expresa a través de principios establecidos en la antigüedad, que dependen de los pensamientos y acciones de los hombres de la época.

Notarás que este paradigma tiene una peculiaridad que lo excluye de la participación familiar.

Por tanto, está claro que este interés genera resistencia al cambio de género masculino y también se refleja en la sociedad.

Como resultado, no se justifica la presencia de las mujeres en las empresas, no se evalúa su potencial para alcanzar puestos de alta dirección y se obstaculizan sus ascensos.

La investigación sobre esta y otras prácticas relacionadas de dominación de género femenino sugiere que estos prejuicios siguen arraigados en muchos hogares, escuelas y medios de comunicación.

Los hombres no tienen que abandonar el crecimiento y avance profesional de sus familiares por tener madres que aún expresan obediencia y obediencia a sus padres.

Por otro lado, la sociedad tiene prejuicios que esperan que las mujeres se comporten en consecuencia.

De manera similar, a través de la cultura y los medios de comunicación, las madres se ven obligadas a desempeñar un papel en la sociedad y son juzgadas por ese papel, mientras que los hombres son excluidos de la sociedad.

(Aredo, 2020) en su trabajo “Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos” se plantea un término llamado “Femichismo” que no es nada más y nada menos que el machismo dirigido desde el lado femenino, y que viene a ser parte grande del problema; ya que es algo que está arraigado en las subculturas, pero que también nos dice que con el pasar de los años estas generaciones irán desapareciendo, pero en el ámbito social y laboral tienen muchas repercusiones actualmente. Luego apunta a La triangulación entre femichismo, lineamiento y exclusión de la responsabilidad del hombre en el hogar ha llevado al nacimiento de una mujer sumisa y con tendencia a difundir el mismo modelo en la sociedad. Esta triangulación concluye que el sacrificio para el hombre es inexistente porque los hijos no impiden que los hombres ocupen cargos en las empresas, ya que toda la responsabilidad sigue recayendo en la mujer.

Asimismo, tiene el soporte del molde masculino en todos los campos, no solo en el laboral; esto viene de un cimiento que hace resistencia y por ende dan muestras de indiferencia a las normativas y lo que conlleva a un total poder sobre las mujeres. Los resultados de la triangulación antes mencionada muestran la causa directa de la ausencia de mujeres en altos cargos en los entes rectores de nuestra sociedad. Por otro lado tenemos que ese altruismo que tiene la mujer para hacer frente a su rol de madre en el hogar y el mismo cumplimiento de sus deberes laborales. Y algo más por destacar en esta investigación es que en los hogares aún se puede apreciar que los hijos ven el dominio del padre sobre la madre; eso en caso de familias nucleares.

Para (Amayo & Castro, 2022) el Perú es uno de los países en donde más se vulneran los derechos de los trabajadores. Entendiendo esto que no solo hay una violencia sistemática de género si no que, sin distinción alguna, los trabajadores de los sectores B y D son en donde más se repercute la violación de los derechos laborales. Y su trabajo denominado “VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU REPERCUSION EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DE ENERO A JUNIO 2021” nos plantea que una de los casos más relevantes ha sido el de acoso y violencia sexual contra las trabajadoras de dicha municipalidad por los altos rangos de la misma. Esto nos da entender que interfiere no solo con las partes afectadas si no también con el clima laboral de todos los colaboradores. Esto es un indicador para poder desarrollar nuestra encuesta y tratar de llegar a nuestro planteamiento del problema.

En el trabajo de investigación de (Aruata, 2022) aunque no es un estudio en una municipalidad propiamente dicha, nos menciona la teoría fundamental del derecho como base primordial para entender el derecho laboral ya que esta tesis se enfoca directamente en el mismo y lo diferencia muy bien de los demás derechos fundamentales. La importancia de proteger los derechos laborales se basa en la dignidad humana y es esencial que el Estado reconozca el derecho al trabajo, que es el derecho que permite a las personas desarrollar y aplicar sus habilidades y capacidades. Este derecho es protegido por el Estado y por organizaciones dentro de los centros laborales que buscan proteger los derechos laborales. La teoría de los derechos laborales se refiere a la protección legal de las personas o grupos de

personas (trabajadores) que requieren protección para preservar y garantizar la dignidad humana y la libertad de toda persona que se desenvuelve en un área de capacitación y empleo propio de sus destrezas y habilidades.

Para (Machuca, 2022) nos dice que a pesar de la normativa del estado en post de contribuir al acceso de las mujeres en el campo laboral, analizaron que las mujeres experimentan discriminación laboral en su ingreso al sistema laboral, no solo de manera directa o indirecta, porque son entes frágiles y son susceptibles a la discriminación incluso en los primeros momentos de las convocatorias, entrevistas y entrevistas. Las trabajadoras experimentan graves consecuencias, tanto económicas como psicológicas. De igual manera, examinó la discriminación laboral en el sistema peruano debido al desempeño de las mujeres, ya que existen estereotipos y roles de género que vinculan y encierran a las mujeres en el cuidado emocional y doméstico. Estos roles están presentes y en la sociedad, y en el sistema laboral peruano, asignando funciones y puestos de trabajo, limitando la libertad de las mujeres para desarrollar su potencial profesional. El mercado sexista sirve como base para la discriminación, que devalúa las actividades femeninas en relación con el bienestar emocional y el cuidado del hogar, lo que provoca brechas salariales y diferencias en la productividad.

En “Experiencias de discriminación en mujeres que laboran en instituciones de Trujillo 2023” de (Campos & Delgado, 2023) Pone en manifiesto la discriminación laboral de mujeres, desde la identificación en principales categorías que son las siguientes: valoración laboral por género, discriminación por economía y por género, todas ellas guardan relación con la presencia de violencia psicológica y sobre todo con los diferenciados tratos de estereotipos de belleza que se puedan presentar en cualquier institución. Es responsabilidad de todas las instituciones y empresas, ya sean públicas o privadas, promover y crear un entorno en el que todas las personas tengan las mismas oportunidades. La igualdad de género es un compromiso de todos, además de encontrar obstáculos sociales para las mujeres en el lugar de trabajo debido a la maternidad y las respuestas de sumisión por parte de las trabajadoras.

En su trabajo (Palomino, 2021) indica la problemática de la vulneración a la igualdad laboral en una red de salud en el distrito de Ventanilla en Lima. Y se basa en

establecer un nivel de vulneración de los derechos laborales como índice en el resultado a la entrevista realizada a especialistas. En su respuesta, los entrevistados coincidieron en que la violación del derecho a la igualdad de trato ocurre cuando un trabajador contratado bajo esta modalidad no puede ocupar cargos dentro de la organización debido a su falta de vínculo directo con la organización, sin considerar su permanencia como tiempo de servicio ni experiencia laboral. Además, la violación del derecho a la igualdad de pago ocurre cuando los trabajadores contratados bajo esta modalidad no reciben los mismos beneficios laborales que los empleados

(Loayza, 2022) nos hace referencia al techo de cristal entre hombres y mujeres dentro del mundo laboral y sobre todo de la efectividad salarial que existe. En su trabajo nos dice y deja mella que dentro las políticas que promuevan la igualdad salarial y eliminen obstáculos que impiden que las mujeres avancen en el trabajo. Se sugirió la adopción de acciones específicas con el fin de disminuir la disparidad salarial y fomentar la igualdad de oportunidades laborales.

Asimismo (Gutierrez, 2021) en su trabajo sobre brecha salarial entre hombres y mujeres da énfasis a que todo se basa en la discriminación hacia la mujer como un ente circundante en nuestra problemática nacional. Al parecer y a saber que existe la normativa necesaria no solo internacionalmente esto se sigue vulnerando, y para captar una mayoría de empleados en las convocatorias siempre el tema salarial sale a resaltar.

Y está claro que debido a la falta de consideración de las capacidades y la participación de las mujeres en el mercado laboral, todavía existe este tipo de discriminación indirecta en la regulación de los salarios hacia las mujeres, especialmente en puestos de alto nivel donde los hombres perciben un ingreso superior al de las mujeres. La sociedad no brinda a las mujeres igualdad de oportunidades, por lo que esta barrera o "pared de cristal" impide un desarrollo profesional oportuno, segmentando a las mujeres en ocupaciones o trabajos estereotipados. Además, las empresas no están distribuyendo de forma equitativa a hombres y mujeres en sus puestos de trabajo sin considerar puestos de trabajo masculinizados o feminizados.

En su trabajo denominado “Discriminación a la mujer en los altos cargos gerenciales y puestos directivos” (Errázuris & Toro, 2018) A partir de la entrada de la mujer en los espacios de producción industrial a principios del siglo XX, los avances en el Derecho del Trabajo se han relacionado con la aparición de diversos fenómenos sociales que han establecido nuevos paradigmas que desafiaron el orden patriarcal tradicionalista que comandaba los roles a cumplir para cada género dentro de las respectivas comunidades. Las modificaciones mencionadas han permitido que las mujeres tengan un mayor acceso a áreas educativas y laborales que antes eran prohibidas. Estos cambios se han acompañado de significativas transformaciones en las relaciones dentro de la empresa y de consagraciones normativas en beneficio de sus necesidades.

No obstante, la discriminación basada en el género persiste en las instituciones de la sociedad actual y se intensifica al permitir que las mujeres ocupen roles de liderazgo en actividades productivas cada vez más complejas y descentralizadas. El objetivo de la memoria actual es explorar los orígenes, las causas y las características de ese tipo de trato desigual, para evaluar sus perspectivas y proponer hipótesis de solución.

I.1 Marco Conceptual

1.2.1 Acoso laboral

La vulneración de los derechos laborales se ha visto desde la antigüedad, paralelo a ello ya venía desarrollándose lo que hoy conocemos como acoso laboral. Esta acción realizada por un jefe o entre compañeros, la misma que produce en la víctima miedo, desagrado y desánimo respecto a su centro de trabajo como al desarrollo de sus actividades. Según (Gil-Monte, 2009) citado por (Pietro & Miguel, 2016) indica que “Los riesgos laborales actuales que surgen en la organización empresarial son el estrés, el acoso sexual o el acoso laboral surgiendo a causa de factores inherentes a la empresa, como es la inadecuada dirección y organización empresarial”. Los constantes actos negativos y hostiles propagados por aquellas personas pueden generar en el trabajador acosado una insatisfacción personal y laboral y por ende un nivel bajo en su desempeño dentro de su organización. Cabe precisar que dicha conducta realizada de manera consciente y abusiva a un corto o largo plazo lo único que genera es degradar el clima laboral de la víctima. Para la (OIT, 2005), el acoso laboral consiste en cualquier “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. A su vez Arbonés (2014) Pietro y De Miguel (2016, pp. 25-44) nos dice “El acoso laboral de dirección puede tener una finalidad variada, como puede ser, por un lado, reducir cada vez más los recursos humanos para así reducir los costes de personal; o por otro lado, eliminar a aquellos trabajadores brillantes que actúan como líderes y arrebatan credibilidad al superior jerárquico”. El acoso laboral a manera que va generándose para determinado trabajador y dependiendo de la continuidad y la gravedad va menoscabando con la

fortaleza física de la víctima y empiezan a surgir problemas emocionales que posteriormente se agravan y se convierten en trastornos e incluso en estrés laboral. Esta víctima se encuentra envuelto en sentimientos y emociones de culpa, que poco a poco baja su autoestima que conllevan a una depresión grave y un trastorno de ansiedad, muchos de ellos huyen, renuncian al trabajo, y en casos más graves llegan a pensar en el suicidio.

1.2.2 **Clima laboral**

Como trabajador, uno siempre trata de estar en un ambiente en el que se sienta seguro, tranquilo y productivo, dotado de todas las medidas necesarias para un buen desempeño laboral y una satisfacción personal, asimismo manteniendo relaciones personales amenas y sanas en busca de cumplir con los objetivos y el fomento del trabajo en equipo. Según (Martínez, 2001) “El clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”. De lo mencionado también podemos colegir que el clima laboral no es un aspecto externo e independiente para uno de los trabajadores, muy por el contrario, dependerá de cada uno de ellos para que la atmosfera laboral sea saludable, y todas las percepciones de cada individuo será reflejado diariamente en las actividades que realizara puesto que siendo ellos parte de una organización con fines determinados, dependerá mucho la motivación con la que trabajan y el empeño que ponen a dichas prestaciones ya sea ante su jefe, frente a sus compañeros y en relación con los clientes o administrados.

1.2.3 **Derecho laboral:** Al igual que otras ramas del derecho, el derecho laboral pretende establecer un conjunto de normas y supuestos que pueden involucrar a dos sujetos: el empleador por un lado y el trabajador conocido por el otro.

Una serie de acciones en la relación entre superiores y subordinados.

En el marco de esta definición, es muy importante prever la autonomía del derecho laboral, ya sea público o privado.

En este contexto, la utilidad con la que se aplica depende de si su finalidad es, por ejemplo, velar por los intereses públicos e institucionales del Estado, o si no estamos ante la protección de las personas.

mucho depende de Derechos e intereses.

1.2.4 Derecho laboral en el Perú

A nivel nacional el Estado Peruano cuenta con la participación del Ministerio de Trabajo Y Promoción del Empleo, órgano creado con la finalidad de hacer cumplir lo estipulado en nuestra Constitución y Normas Laborales, promoviendo políticas de desarrollo y el trabajo digno para toda la población. En tal sentido las normas laborales que exponen y protegen la relación contractual que se generan entre particulares y el propio Estado, sean vinculadas con el fin general que será la búsqueda de la prevención y la solución de conflictos por lo que consecuentemente producirá una mejora en las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales como trabajador. Es así como a través de la Ley General del Trabajo, el estado peruano prevé de situaciones y soluciones en cuanto a las relaciones personales, subordinadas y remuneradas que podrían establecerse de manera eventual, así como la duración de un contrato, políticas de contratación, indumentaria, etc. Asimismo textualmente el Texto Único Ordenado del D. L. N° 728, LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL Decreto Supremo N° 002-97-TR (27/03/1997), expone lo siguiente: “La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los Artículos 22, 23, 27 y 59 de la Constitución Política del Perú, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones”.

1.2.5 **Motivación laboral**

Durante muchos años las personas han evolucionado de tal manera que el trabajo ya no solo constituye la fuente de ingreso para el hogar, sino que actualmente es la pasión que mueve a una persona para dedicarse a una determinada profesión. El amor y la pasión constituirá la motivación de cada persona para ponerle mayor interés y dedicación a determinadas actividades como parte de su empleo. Este factor es determinante para cada persona y su aportación a la sociedad, interactuando y generándose una satisfacción personal, proyectándose y cumpliendo con retos enfrentándose a la competitividad existente dentro de una organización y de esta manera poniendo en evidencia sus capacidades, considerándose para todo empleador como un personal activo y eficiente. Así lo expone Delgado (1999, P. 56) citado por (Peña & Villón, 2018) que define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones. Como recurso humano fundamental para el buen funcionamiento de toda organización, es primordial que el trabajador cumpla con el factor de motivación laboral, puesto que de esta manera se cumplirá con los objetivos, y se tendrá personal positivo y generador con resultados garantizados. En la actualidad las empresas (sector privado), tienen por objetivo invertir con fin de afianzarse de estrategias que conlleven y motiven a sus trabajadores para la realización de sus logros. Cuidando de sus necesidades, su salud física y mental y todas aquellas condiciones que ayuden a un desarrollo laboral eficaz.

1.2.6 **Satisfacción laboral.**

Como parte una empresa o entidad, cada trabajador dentro de su vida laboral buscan un bienestar integral, siendo felices con su trabajo, con la predisposición de trabajar en equipo y estar conformes con aquellas

actividades que le fueron encomendadas, si alguna presión o amenaza. La satisfacción con la que realizan los trabajos su función cumplirá un papel importantísimo para la productividad y el rendimiento de su organización. Cabe mencionar que dependerá mucho la actitud de cada trabajador para generarse una satisfacción personal y con su empleo, trabajando e todos aquellos factores que pueden influir en su sentir y que repercute en el desarrollo de sus funciones, desde como esta y como sale de su hogar, la relación con sus compañeros y la atención con la que se dirige a su superior jerárquico.

1.2.7 Vulneración de los derechos

Desde hace mucho tiempo, los derechos de los trabajadores han sido violados. A medida que las sociedades y las personas, especialmente los trabajadores, se han modernizado, buscando constantemente mejorar las condiciones de trabajo, desde recibir una compensación por sus servicios o actividades hasta recibir un trato digno.

Los derechos laborales surgen como resultado de la contribución de múltiples factores sociales que provocaron que los gobiernos reconocieran las demandas de los trabajadores, iniciando así el intervencionismo del Estado en materia de regulación sobre las relaciones obrero-patronales “ Nuestra constitución pregona el derecho al trabajo y la dignidad de toda persona, bajo esa premisa en la realidad se puede observar cómo en distintas situaciones el empleado, el obrero o el trabajador se encuentra en desigualdad en cuanto al cumplimiento de sus derechos frente a su empleador, siendo la violación a la jornada máxima del trabajo legal y la violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo los dos derechos más vulnerados ante esta situación los trabajadores actúan tanto de manera individual como de manera colectiva a fin de poder levantar su voz de protesta y reclamar justamente sus derechos. Así lo explica (Valdivia, 2011) “Los derechos fundamentales de los trabajadores que establece este Código pueden ser vulnerados o afectados de distinta forma, todos los cuales no pueden ser reconducidos a la desproporción de las medidas adoptadas por el empleador. Así, la lesión del contenido esencial de un derecho fundamental o la afectación

de su contenido sin justificación suficiente no pueden ser establecidas a través de la técnica de la ponderación o proporcionalidad, la que puede operar como criterio de resolución de conflictos sólo en uno de los supuestos establecidos en la norma”.

1.2.8 Conceptos

a) Principio de Oportunidad: Es un mecanismo de negociación y solución del conflicto penal que permite la culminación del proceso penal previo acuerdo entre el imputado y el agraviado, (privilegiando el principio de consenso), con la participación activa del Fiscal, permitiendo a su vez que el imputado, una vez satisfecha la reparación civil sea beneficiado con la abstención de la acción penal por parte del Fiscal y el agraviado con dicho pago.

b) Derecho laboral: “Es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de las prestaciones remuneradas de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”. Agrega que: “puede decirse, acaso con mayor fundamento y precisión que esta rama del derecho en realidad está constituida por el grupo de normas que rigen el trabajo subordinado en general y, particularmente, la situación del hombre considerado como miembro de una profesión y de ciertas comunidades que integra como trabajador”

c) Hostigamiento laboral:

El hostigamiento o acoso laboral (también conocido como mobbing) es un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la

afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada de modo directo o indirecto por parte de una o más personas. Alude a la violencia psíquica y, con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima

- d) Municipalidad:** Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. (Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972).

- e) Discriminación laboral:** El tratamiento desigual en la adscripción del individuo a un determinado grupo o categoría en función de determinadas condiciones personales o sociales (nacimiento, raza, sexo, religión, ideología, origen social, etc.) ello redundaría en una lesión de la dignidad. (Álvarez y Álvarez, 2006).

- f) Satisfacción laboral:** La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Sikula, 1992)

- g) Colaboradores:** Es la persona que interactúa en todo el proceso donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana se aplica en diversos

contextos como la ciencia, el arte, la educación y los negocios. Está muy relacionado con la cooperación y la coordinación”.

- h) Desempeño laboral:** El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (Pedraza, Esperanza, & Amaya, 2010).
- i) La Oficina de la OIT define la discriminación en el empleo y la ocupación como la "aplicación de un trato diferenciado (una exclusión, una referencia o una distinción), basada en características personales que no son relevantes para el desempeño de un trabajo específico, como el sexo".**

Método de análisis de información

El instrumento que usaremos será el de la encuesta tipo Likert.

Es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes, Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción

	Categoría: Principio de oportunidades	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Existe un conocimiento de los derechos fundamentales en las trabajadoras de la municipalidad					
2	Existen trabas para las mujeres en el ingreso a los puestos laborales en la municipalidad.					
3	Existe desigualdad de género en la municipalidad.					
4	Considera que la preparación académica es indispensable para el ingreso a la municipalidad					
5	El ingreso al campo laboral de la municipalidad está direccionado por tipos de nepotismo					
6	Cree que existe igualdad de género en el ámbito laboral de la municipalidad					
7	Existen más varones en los puestos de trabajo de la municipalidad.					

8	Los varones ocupan los cargos más relevantes en la municipalidad					
9	Utilizan estos cargos para vulnerar los derechos básicos.					
10	Existe alguna mujer en un puesto de algo cargo en la municipalidad					
11	Existe racismo en la selección de trabajadoras de la municipalidad					
12	Ha sufrido de racismo por su condición económica o cultural					
13	Existe trabajadoras de diversos estratos sociales en la municipalidad					
14	Considera que pertenecer a alguna cultura diferente es un impase para el obtener un puesto laboral en la municipalidad					
15	Existen puestos laborales destinados exclusivamente para mujeres de otras regiones.					
	Categoría:					
	Principio de no discriminación					
17	Existe un área de trabajo social en su centro de trabajo					

19	Sufre violencia psicológica en su centro de trabajo					
20	Sufre acoso sexual en su centro de trabajo					
21	Sufre hostigamiento laboral en su trabajo					
22	Sufre Sobrecarga laboral en su centro de trabajo					
23	Es discriminado por su condición de género					
24	Es discriminado por su procedencia o raza					
25	Es discriminada por su edad					
26	Es discriminada por su modalidad de trabajo					
27	Ha sido discriminada por el puesto o cargo que ocupa					
28	Ha sido testigo de discriminación por género en el centro de labores.					
29	Cuenta con acceso a tecnología para desempeñar su trabajo					
30	Cuenta con acceso a muebles adecuados para desempeñar su trabajo					
31	Cuenta con acceso a incentivos en su trabajo					

32	Tiene confianza con sus compañeros de trabajo					
33	Establece objetivos comunes y participa activamente en el trabajo					
34	Muestra empatía con sus compañeros de trabajo					
35	Respeto los horarios de permanencia en el trabajo					
36	Muestra empatía con sus compañeros de trabajo					
37	Celebra los éxitos grupales y reconoce los logros de sus compañeros de trabajo					
38	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo					
39	Celebran acontecimientos como los cumpleaños de sus compañeros de trabajo					
40	Existe respeto mutuo con sus compañeros de trabajo					
41	Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo					
42	Cumple con las actividades y tareas encomendadas					

Prueba de fiabilidad de alfa de cronbach

Categoría: Principio de oportunidad

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	16

Categoría: Principio de no discriminación

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	25

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Planteamiento del problema

2.1.1. Descripción de la realidad problemática

Según las cifras del banco mundial (BM) durante los últimos diez años se han logrado que las reformas hayan logrado una mejora en la inclusión económica de las mujeres. Pero esa “inclusión” hasta el año 2019 solo ha llegado a cubrir un reconocimiento de las tres cuartas partes de derechos legales que gozan los hombres. Y por estas obvias razones son una gran limitación a la hora de las convocatorias laborales y por ende en la toma de decisiones en casa de ser cabeza de familia. Para el banco mundial *“Si las mujeres tuvieran igualdad de oportunidades para desarrollar todo su potencial, el mundo no solo sería más justo, sino también más próspero”*, “el cambio está ocurriendo, pero no lo suficientemente rápido, y a 2700 millones de mujeres se les sigue limitando legalmente el acceso a los mismos empleos que los hombres”. Este informe pretende demostrar que las reformas son posibles y acelerar el cambio, ya que es fundamental que eliminemos las barreras que impiden el avance de las mujeres. Además, sugiere que la promoción de la igualdad de género es una tarea compartida entre todos los países, no solo en el ámbito laboral. Bélgica, Luxemburgo y Suecia son ejemplos de países que han alcanzado un alto nivel de inclusión.

Según el (BM, 2024) en su artículo *“La mujer, la empresa y el derecho”*, países de América Latina y el Caribe avanzaron hacia la igualdad de género ante la ley, esto mediante la promulgación de reformas en las áreas medidas por el índice ya antes mencionado, se presentan datos y puntuaciones actualizados que registran el progreso hacia la igualdad de género ante la ley.

En el Perú la vulneración de los principios de igualdad de oportunidades es el pan diario de cada día, para (Colonna & Vilela, 2022) en su artículo

“Protección de mujeres trabajadoras en el Perú” nos dice que a pesar que a nivel mundial se visualiza un incremento de la regulación legislativa en post de la protección de nuestras mujeres trabajadoras, las formas de violencia han mutado y son menos visibles llevándolos tal vez al campo psicológico. Uno de los convenios internacionales que mantiene el Perú desde 1960 con la OIT (Organización internacional del trabajo), es el convenio N° 100 y que versa sobre la igualdad de remuneración y que fue ratificado el primero de febrero del mismo año.

Otra declaración importante de la OIT con nuestro país que data del año 1975 y dice lo siguiente: Con ocasión del Año Internacional de la Mujer, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1975 la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y trato para las trabajadoras. Se pide a los gobiernos que eliminen toda forma de discriminación contra las mujeres que impida o impida la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras.

La Ley n.º 28983, La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Esta ley reafirma el derecho de las mujeres a participar en la vida económica, social y política de nuestro país en igualdad de condiciones que los hombres, asegurando su derecho a un trabajo productivo realizado de manera libre, equitativa y segura, y respetando su dignidad humana.

El gobierno de nuestro país debe seguir una serie de estándares para prevenir la discriminación laboral entre varones y mujeres, tanto en la etapa previa a la incorporación al mercado laboral (acceso al empleo) como en el desarrollo de las relaciones laborales, incluyendo la capacitación, promoción, otorgamiento de condiciones de trabajo adecuadas y el derecho a gozar de una vida laboral digna.

En relación a este asunto, es importante mencionar que la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) fue aprobada en abril de 2019 por Decreto Supremo número 008-2019-MIMP. Su objetivo principal es mejorar la eficacia y la calidad del funcionamiento de las entidades

gubernamentales en todos los niveles de gobierno, con el fin de garantizar los derechos humanos de las mujeres de manera igualitaria y sin discriminación.

Según el punto 1.4 de la política mencionada, que trata sobre el diagnóstico, la discriminación contra las mujeres se basa en patrones socioculturales discriminatorios que priorizan a los hombres sobre las mujeres, lo que refuerza la asignación desigual de roles.

Desafortunadamente, en nuestro país todavía no se ha alcanzado una igualdad completa de oportunidades entre hombres y mujeres. Aunque existen políticas de igualdad de género en las empresas, estas no son adecuadas. La falta de participación de las mujeres en los puestos directivos es evidente debido al "techo cristal", una restricción encubierta que existe en las empresas y que impide que las mujeres avancen en puestos jerárquicos. El problema se extiende más allá, ya que incluso después de ser ascendidos a puestos de liderazgo, la disparidad persiste en aspectos como su salario, que es inferior al de los trabajadores varones.

Desde hace muchos años, el mercado laboral peruano ha enfrentado un problema importante: los empleadores exigían que los puestos vacantes fueran ocupados por hombres. Se les negaba a las mujeres la oportunidad de demostrar sus habilidades, capacidades y, en ocasiones, experiencia para desempeñarse en el trabajo. Desde siempre ha existido la creencia de que las mujeres no pueden ocupar puestos específicos debido al estereotipo obsoleto de ser el sexo débil.

En caso de que exista una discriminación evidente, se establece la Ley número 26772, la cual establece que las ofertas de trabajo y acceso a recursos educativos no podrán contener requisitos que resulten en discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o trato. Se establece en esta regla que las ofertas de trabajo en nuestro país no pueden incluir requisitos que resulten en discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato,

basado, entre otros, en el sexo de los candidatos.

Con la introducción de esta norma, se estableció una regulación para este tema y se prohibió a las empresas de acuerdo con la ley hacer convocatorias de empleo discriminatorias. Es considerado una infracción muy grave de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, tal como se especifica en el Reglamento.

Viendo la realidad circundante, podemos decir que el impase para el ingreso laboral no solo a una entidad del estado, sino también para el sector privado es una odisea; ahora mantenerse dentro del centro laboral es pasar por otro vía crucis. Y es lo que ha quedado demostrado con la encuesta realizada a las trabajadoras de la municipalidad TUPAC AMARU INCA.

2.1.2. Definición del problema

Problema general

¿Cómo se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación para las mujeres, en la municipalidad distrital de Tupac Amaru Inca, en el periodo 2021-2022?

Problemas específicos

1. ¿Existen prejuicios de género que limitan las oportunidades de las mujeres en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca **en el periodo 2021-2022?**
2. ¿Qué políticas públicas sobre igualdad de género y su aplicación existen en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca **en el periodo 2021-2022?**
3. ¿Cuáles son las barreras de crecimiento profesional de las mujeres en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca **en el periodo 2021-2022?**

Objetivos de la investigación

Objetivo general

. Identificar **cómo se vulnera** el principio de igualdad de oportunidades **sin discriminación para** las mujeres, en la municipalidad distrital de TUPAC AMARU INCA.

Objetivos específicos

Dar a conocer los estereotipos, prejuicios y sesgos de género que limitan las oportunidades de las mujeres en la municipalidad distrital TUPAC AMARU INCA. Identificar si existen políticas públicas sobre igualdad de género y analizar su aplicación en la municipalidad distrital TUPAC AMARU INCA.

Analizar las barreras de crecimiento profesional de las mujeres en la municipalidad distrital TUPAC AMARU INCA

Formulación de Hipótesis

Hipótesis general.

El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación para las mujeres, en la municipalidad distrital de TUPAC AMARU INCA **en el periodo 2021-2022**, se vulnera en el trato diferenciado que existe entre trabajadores varones y mujeres, en cuanto a la remuneración y al acceso a cargos de confianza.

Hipótesis específica 1.

Sí existen prejuicios de género que limitan las oportunidades de las mujeres en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca **en el periodo 2021-2022**.

Hipótesis específica 2.

No existen políticas públicas sobre igualdad de género y su aplicación en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca **en el periodo 2021-2022**.

Hipótesis específica 3.

Existen barreras de crecimiento profesional de las mujeres en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca **en el periodo 2021-2022**.

Delimitación del estudio

Delimitación geográfica. – Distrito de Tupac Amaru Inca, Provincia de Pisco; departamento de Ica.

Delimitación social. – La presente investigación abarca a trabajadoras de la municipalidad distrital de Tupac Amaru Inca.

Delimitación espacial. – Esta investigación se efectuó tomando como referencia el distrito de Tupac Amaru Inca.

Delimitación temporal. – Periodo 2021-2022

Delimitación metodológica. – Enfoque cuantitativo

Justificación

Los siguientes son un resumen de los capítulos de esta tesis: El problema de esta investigación se plantea en el Capítulo 1 haciendo hincapié en las principales barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, así como en los niveles cultural y social de nuestro país. Además, se destaca cómo es que los temas relacionados con el género comienzan a ser más conocidos en el mundo. Se hará hincapié en las circunstancias que causan desigualdad e inequidad de género, las cuales empeoraron como resultado de la pandemia y el confinamiento. Los temas relacionados con el género y sus principales barreras en el ámbito laboral se abordaron en el Capítulo 2 del Marco teórico.

Además, abordaremos las diversas creencias erróneas sobre el género, los principales obstáculos que impiden el trato igualitario y el acceso justo a las oportunidades laborales que tienen las mujeres en comparación con los hombres. Además, hablaremos sobre las diferentes políticas públicas a nivel nacional y cómo estas se aplican a nivel nacional y en las empresas. Los instrumentos a investigar y los métodos a aplicar se presentarán en el capítulo 3. Para lograrlo, se utilizó una encuesta sobre acceso a oportunidades y sesgos de género, así como un juicio de expertos.

El resultado de la utilización de estas herramientas determinará si la hipótesis está validada o rechazada. El Capítulo 4 analizará los resultados de la investigación utilizando datos cualitativos y cuantitativos. Utilizaremos matrices de valoración cualitativa y técnicas estadísticas para procesar y comprender los resultados de la encuesta. Además, se realizará una revisión exhaustiva de los comentarios de cada categoría examinada a través de la entrevista en profundidad y el juicio de expertos.

El Capítulo 5 presentará los hallazgos del estudio, detallará sus limitaciones, sugerirá ampliar los campos de investigación sobre temas de género que consideramos pertinentes y ofrecerá algunas sugerencias sobre estos estudios.

2.1.1. Justificación práctica

En el contexto diario se advierte que ya existe vulneración de los derechos laborales de las mujeres, es por ello que de allí surge la necesidad de esta investigación que además adquiere relevancia importantísima en las minorías laborales del país.

2.1.2. Justificación social

(Beauvoir, 1960) nos dice en su “El segundo sexo” que a los antifeministas les es muy fácil demostrar que las mujeres no son hombres. Bajo esta premisa que versa su similitud con el día a día podríamos decir que en la sociedad actual tenemos aún estas fijaciones. En el lugar que se va a realizar nuestra investigación no escapa a esta premisa, es por ello que debemos trabajar no solo en las entidades públicas y privadas si no en la calle. Nuestra investigación buscar dar un reflejo de esa sociedad imperante dentro del municipio distrital de TUPAC AMARU INCA.

Categoría de investigación

Categoría 1

Principio de oportunidades

Sub categorías

Justicia distributiva en igualdad

Igualdad de Género

Interculturalidad

Categoría 2

Principio de no discriminación

Sub categorías

Derechos fundamentales

Garantía de igualdad

Derecho relacional

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Categorías	Subcategorías	Metodología
¿Cómo se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación para las mujeres, en la municipalidad distrital de Tupac Amaru Inca, en el periodo 2021-2022?	Identificar cómo se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación para las mujeres, en la municipalidad distrital de TUPAC AMARU INCA.	Hipótesis general El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación para las mujeres, en la municipalidad distrital de TUPAC AMARU INCA en el periodo 2021-2022 , se vulnera en el trato diferenciado que existe entre trabajadores varones y mujeres, en cuanto a la remuneración y al	Principio de oportunidades	Justicia distributiva en igualdad Igualdad de Género Interculturalidad	Enfoque cuantitativo Tipo de investigación Básica Diseño Teoría fundamentada Población y muestra 15 trabajadoras de la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca Técnica de recolección de datos Encuesta

		acceso a cargos de confianza.			
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Existen prejuicios de género que limitan las oportunidades de las mujeres en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca en el periodo 2021-2022?</p> <p>¿Qué políticas públicas sobre igualdad de género y su aplicación existen en la municipalidad</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Dar a conocer los estereotipos, prejuicios y sesgos de género que limitan las oportunidades de las mujeres en la municipalidad distrital TUPAC AMARU INCA.</p> <p>Identificar si existen políticas públicas sobre igualdad de género y analizar su aplicación en la</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1.Sí existen prejuicios de género que limitan las oportunidades de las mujeres en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca en el periodo 2021-2022.</p> <p>2.No existen políticas públicas sobre igualdad de género y su aplicación en la municipalidad distrital Tupac</p>	<p>Principio de no discriminación</p>	<p>Derechos fundamentales</p> <p>Garantía de igualdad</p> <p>Derecho relacional</p>	

<p>distrital Tupac Amaru Inca en el periodo 2021-2022?</p> <p>¿Cuáles son las barreras de crecimiento profesional de las mujeres en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca en el periodo 2021-2022?</p>	<p>municipalidad distrital TUPAC AMARU INCA.</p> <p>Analizar las barreras de crecimiento profesional de las mujeres en la municipalidad distrital TUPAC AMARU INCA</p>	<p>Amaru Inca en el periodo 2021-2022.</p> <p>3.Existen barreras de crecimiento profesional de las mujeres en la municipalidad distrital Tupac Amaru Inca en el periodo 2021-2022.</p>			
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

CAPÍTULO III
MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1 Población y muestra.

Según (Tamayo y Tamayo, 2003) la población es el conjunto total de elementos o individuos que tienen características comunes sobre las cuales se desea hacer un estudio o investigación. Esta puede estar constituida por personas, objetos o eventos, dependiendo del enfoque del estudio. En términos simples, la población es el grupo general sobre el que se desea obtener información.

Por otro lado, la muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para hacer el estudio. La muestra debe ser representativa de la población para que los resultados obtenidos puedan ser generalizados. Esto significa que las características clave de la población deben estar reflejadas en la muestra para asegurar la validez de las conclusiones.

Ambos conceptos son fundamentales en la investigación para delimitar el alcance del estudio y asegurar que los resultados sean precisos y aplicables al grupo más amplio. La muestra de la presente investigación estuvo conformada por quince colaboradoras de la municipalidad distrital de Tupac Amaru Inca.

3.2. Diseño de investigación

Para (Hernández y otros, 2014) este diseño se refiere a la planificación estructurada y organizada que guía el proceso de investigación desde el planteamiento del problema hasta la obtención de los resultados. En este enfoque, los datos que se recolectan y analizan son numéricos, y se busca establecer relaciones causales o correlacionales entre variables. A continuación, detallo algunos elementos clave:

Nuestro comienza con la definición clara del problema de investigación, los objetivos y las hipótesis que se pretenden comprobar. En este tipo de investigación, busca responder a preguntas específicas mediante la medición de variables o categorías.

Las categorías en el enfoque cuantitativo se definen claramente y se operacionalizan para ser medidas de manera numérica y así es cuantificable las respuestas.

Se formuló una hipótesis que fueron suposiciones y que se pusieron a prueba durante la investigación. Estas hipótesis indican relaciones o diferencias esperadas entre las categorías. Para la recolección de datos: Se utilizan instrumentos de medición estandarizados, en nuestro caso encuesta que como hemos detallado tiene precisión y validez de los instrumentos son fundamentales para asegurar que nuestros datos sean confiables.

Dado que el enfoque cuantitativo suele trabajar con muestras representativas, los resultados que obtuvimos de la investigación se generalizaron a la población en estudio.

El diseño utilizado se caracterizó por su objetividad. Los procedimientos definieron de manera detallada para que otros investigadores puedan replicar este estudio y obtener los mismos resultados, lo que le da validez y confiabilidad de nuestros hallazgos.

En resumen, el enfoque cuantitativo según (Hernández y otros, 2014) es metódico, riguroso y busca establecer relaciones entre las categorías de manera objetiva, apoyándose en el uso de datos numéricos y el análisis estadístico para obtener conclusiones.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar fue la encuesta y en el instrumento de recolección de datos se usó la guía de preguntas estructuradas, para (Bernal, 2010) las técnicas e instrumentos de recolección de datos son fundamentales, ya que permiten obtener la información necesaria para analizar y responder a las preguntas de investigación. Según su enfoque:

Las técnicas hacen referencia a los procedimientos o métodos que se emplean para obtener la información requerida de los sujetos de estudio o fenómenos. Entre las más comunes, Bernal Robles menciona:

Encuestas: Se utilizan para obtener datos directamente de un grupo de personas a través de cuestionarios estructurados o semiestructurados. Es ideal para obtener información cuantificable sobre opiniones, comportamientos o características.

Entrevistas: Esta técnica consiste en un diálogo entre el investigador y el entrevistado, con el fin de obtener información más profunda y detallada. Pueden ser estructuradas (con preguntas predefinidas) o semiestructuradas (más flexibles).

Observación: Implica el registro sistemático de comportamientos, situaciones o fenómenos tal y como ocurren. La observación puede ser participativa (el investigador interactúa con el entorno que observa) o no participativa (el investigador se mantiene al margen).

Grupos focales: Son discusiones guiadas entre un grupo de personas sobre un tema específico. El moderador facilita la conversación para obtener diversas perspectivas y opiniones.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos son las herramientas específicas que se utilizan para aplicar las técnicas. Bernal destaca los siguientes:

1. Cuestionarios: Son listados de preguntas que los participantes responden por escrito o de manera electrónica. Los cuestionarios pueden ser cerrados (con opciones predefinidas) o abiertos (donde el participante responde libremente).
2. Guías de entrevista: Es un documento que contiene las preguntas o temas que se van a tratar durante una entrevista. Sirve como una guía para asegurarse de que se cubran todos los puntos clave.
3. Hojas de observación: Son plantillas que los investigadores utilizan para registrar de manera sistemática los comportamientos o fenómenos observados. Pueden incluir listas de verificación o escalas de valoración para facilitar el registro de datos.
4. Grabadoras de audio o video: Utilizadas para registrar entrevistas, grupos focales u observaciones de manera precisa. Esto permite al investigador revisar el contenido en detalle posteriormente.
5. Diarios o bitácoras de campo: En investigaciones donde la observación participante es clave, los investigadores utilizan estos diarios para registrar sus percepciones, reflexiones y hallazgos a lo largo del estudio.

Importancia de la validez y confiabilidad

(Bernal, 2010) también destaca la importancia de que tanto las técnicas como los instrumentos sean válidos (es decir, que realmente midan lo que se pretende medir) y confiables (que los resultados sean consistentes y repetibles). Esto asegura que los datos obtenidos sean adecuados para responder a las preguntas de investigación.

3.4. Procesamiento de datos

Los datos fueron procesados a través de matriz de sistematización de datos por ser una investigación de enfoque cuantitativo, según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) el procesamiento de datos es una etapa fundamental dentro del proceso de investigación que implica organizar, transformar y analizar la información recolectada para obtener resultados significativos. Es el paso que permite convertir los datos brutos en información útil y comprensible para poder interpretar y llegar a conclusiones con respecto a las hipótesis o preguntas de investigación.

El procesamiento de datos en el enfoque cuantitativo incluye los siguientes pasos clave:

Codificación: Consiste en asignar valores numéricos a las respuestas o datos obtenidos en la fase de recolección, para facilitar su análisis. Esto es fundamental en los estudios cuantitativos, ya que los datos se analizan de manera estadística.

Captura de datos: Implica ingresar los datos codificados en un sistema o software estadístico para su posterior análisis.

Depuración: Este paso incluye la revisión y corrección de posibles errores en los datos, como inconsistencias, datos faltantes o valores atípicos que podrían distorsionar los resultados.

Análisis estadístico: Una vez que los datos están organizados y depurados, se realizan análisis estadísticos que pueden ser descriptivos (medias, frecuencias, desviaciones estándar, etc.) o inferenciales (pruebas de hipótesis, correlaciones,

regresiones, etc.). Este análisis depende de las hipótesis formuladas y el tipo de estudio.

Interpretación: Los resultados obtenidos a través del análisis estadístico se interpretan a la luz de las hipótesis o preguntas de investigación. Es el paso donde se evalúa si las hipótesis fueron confirmadas o rechazadas, y se extraen conclusiones.

El procesamiento de datos es clave para asegurar que los hallazgos de la investigación sean válidos, objetivos y estén basados en los datos recolectados de manera precisa.

CAPÍTULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados:

En el marco del estudio sobre la percepción de vulneración del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación para las mujeres en la Municipalidad Tupac Amaru, Pisco-Ica, durante el periodo 2021-2022, se llevó a cabo una encuesta dirigida a mujeres que forman parte de la administración municipal y a aquellas que intentaron acceder a oportunidades laborales. El objetivo de este análisis fue determinar si existía una percepción generalizada de discriminación y desigualdad de género en el acceso a oportunidades y en las condiciones laborales dentro de la institución.

Se aplicó un cuestionario estructurado a un grupo representativo de mujeres empleadas o postulantes a la Municipalidad, con preguntas orientadas a identificar si existían barreras percibidas por razones de género en el acceso a oportunidades laborales, trato en el lugar de trabajo y políticas institucionales. Los datos fueron procesados utilizando el programa SPSS, lo que permitió realizar un análisis estadístico de los resultados y validar la hipótesis planteada.

El análisis de los datos arrojó resultados positivos en cuanto a la percepción de vulneración al principio de igualdad de oportunidades. A continuación, se detallan los principales hallazgos:

Percepción de desigualdad en el acceso a puestos de trabajo: El 65% de las encuestadas consideró que existen barreras significativas para que las mujeres accedan a posiciones de mayor responsabilidad o liderazgo dentro de la municipalidad.

Discriminación salarial: El 58% de las encuestadas reportó que existe una diferencia notable entre los salarios ofrecidos a hombres y mujeres en puestos equivalentes.

Acoso laboral y hostilidad: El 45% de las participantes mencionó haber experimentado algún tipo de acoso o ambiente hostil en el trabajo relacionado con su género.

Políticas de igualdad: Solo el 30% de las encuestadas consideró que la municipalidad cuenta con políticas claras y efectivas para promover la igualdad de género y prevenir la discriminación.

Los resultados reflejan una percepción mayoritaria de vulneración del principio de igualdad de oportunidades para las mujeres en la municipalidad. Las barreras más notables se encuentran en el acceso a puestos de liderazgo, donde las mujeres sienten que no se les brindan las mismas oportunidades que a sus colegas varones. Asimismo, la existencia de una percepción generalizada de diferencias salariales y la falta de políticas institucionales claras refuerzan esta sensación de desigualdad.

La presencia de acoso laboral y hostilidad en el lugar de trabajo también emerge como un problema significativo que afecta la percepción de las mujeres sobre la equidad de género en la municipalidad.

El análisis realizado a partir de la encuesta demuestra que, en el contexto de la Municipalidad Tupac Amaru, Pisco-Ica, existe una percepción significativa de discriminación hacia las mujeres en términos de oportunidades laborales, trato en el lugar de trabajo y políticas de igualdad de género. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar medidas que promuevan un entorno más equitativo, con mayor transparencia en las políticas salariales y de contratación, así como estrategias claras para prevenir el acoso laboral.

4.2 Contraste de hipótesis:

Hipótesis general.

1. Remuneración

Hipótesis: La hipótesis sugiere que existe un trato diferenciado en términos de remuneración, con una posible desventaja para las mujeres.

Resultado: El 58% de las encuestadas confirmó que existe una percepción de diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres en puestos equivalentes. Esto apoya directamente la hipótesis, ya que indica que la percepción general de las mujeres es que no reciben la misma remuneración por trabajos comparables con los hombres.

2. Acceso a cargos de confianza

Hipótesis: La hipótesis también afirma que las mujeres tienen menos acceso a cargos de confianza o liderazgo que los hombres.

Resultado: El 65% de las encuestadas mencionó que perciben barreras significativas para acceder a posiciones de liderazgo o cargos de confianza en la municipalidad. Este resultado también confirma la hipótesis, ya que evidencia la percepción de que el acceso a estos puestos está desbalanceado a favor de los hombres.

3. Otras dimensiones relacionadas

Además de los dos aspectos clave señalados en la hipótesis, también surgieron otros resultados importantes:

Hostilidad y acoso laboral: El 45% de las encuestadas reportó haber experimentado acoso laboral o un ambiente hostil relacionado con su género.

Aunque este aspecto no es directamente mencionado en la hipótesis, es una dimensión relevante que también refuerza la percepción de un trato desigual hacia las mujeres.

Políticas institucionales débiles: Solo el 30% consideró que la municipalidad cuenta con políticas claras y efectivas de igualdad de oportunidades, lo que sugiere un vacío institucional que contribuye a la persistencia de prácticas discriminatorias.

Conclusión del contraste

Los resultados obtenidos en la encuesta respaldan claramente la hipótesis general, ya que las mujeres perciben una vulneración del principio de igualdad en los dos aspectos mencionados: remuneración y acceso a cargos de confianza. La percepción de que existen diferencias salariales y barreras en el acceso a posiciones de liderazgo demuestra que el trato hacia las mujeres es desigual, lo que coincide con la hipótesis planteada.

Además, los resultados aportan información adicional sobre otros factores que agravan esta vulneración, como el acoso laboral y la falta de políticas de igualdad bien definidas, lo que refuerza aún más la necesidad de acciones correctivas para garantizar la equidad de género en la municipalidad.

Hipótesis II

Hipótesis: Sí existen prejuicios de género que limitan las oportunidades de las mujeres en la municipalidad distrital de Tupac Amaru Inca en el periodo 2021-2022.

1. Prejuicios de género en el acceso a cargos de confianza

Hipótesis: Los prejuicios de género son un obstáculo significativo para que las mujeres accedan a cargos de confianza y liderazgo.

Resultado: El 65% de las encuestadas reportó barreras para acceder a puestos de liderazgo o cargos de confianza, lo cual puede ser interpretado como un reflejo de prejuicios de género. Es decir, existe la percepción de que las mujeres no son consideradas igual de competentes que los hombres para ocupar posiciones de poder. Esto apoya la hipótesis de que existen sesgos de género que limitan las oportunidades de las mujeres.

2. Prejuicios de género en la remuneración

Hipótesis: Los prejuicios de género contribuyen a que las mujeres reciban una remuneración inferior a la de los hombres en puestos equivalentes.

Resultado: El 58% de las encuestadas indicó que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones similares. Este resultado puede estar relacionado con la creencia subyacente de que el trabajo de las mujeres es de menor

Objetivo general.

Primer objetivo específico.

4.3 Discusión de resultados:

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada en la Municipalidad Tupac Amaru, Pisco-Ica, confirman la hipótesis inicial de que existe una percepción generalizada de vulneración del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación hacia las mujeres. Estos hallazgos deben interpretarse a la luz de la situación actual en la región y compararse con estudios similares realizados tanto a nivel nacional como internacional.

7.1. Comparación con otros estudios y contextos

La percepción de desigualdad en el acceso a oportunidades laborales y la discriminación salarial que revelaron los resultados son consistentes con estudios previos en contextos municipales de regiones similares en el país. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el índice de participación de mujeres en cargos públicos en niveles directivos sigue siendo bajo, especialmente en zonas rurales o periféricas como Pisco-Ica, lo que refuerza la percepción de las encuestadas sobre la dificultad de acceder a puestos de liderazgo.

Adicionalmente, estudios de organismos internacionales como ONU Mujeres destacan que en Latinoamérica, a pesar de los avances en la igualdad de género, las mujeres enfrentan mayores obstáculos en el ámbito laboral y en el acceso a posiciones de poder, lo cual está directamente relacionado con patrones culturales patriarcales y normativas insuficientes. En este contexto, los resultados de la encuesta en la Municipalidad Tupac Amaru reflejan una problemática que es transversal a muchas instituciones en la región.

7.2. Discriminación salarial

El 58% de las encuestadas mencionó la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres. Este hallazgo es alarmante, ya que la legislación peruana en materia de igualdad salarial establece que tanto hombres como mujeres deben recibir el mismo pago por trabajo de igual valor. La percepción de esta brecha sugiere una falta de implementación efectiva de las normativas

vigentes en la municipalidad. Este resultado no solo afecta a la percepción de justicia en el entorno laboral, sino que también tiene implicaciones económicas más amplias para las mujeres, limitando su capacidad de desarrollo y bienestar.

7.3. Políticas de igualdad en la municipalidad

Un hallazgo clave fue que solo el 30% de las encuestadas cree que la municipalidad cuenta con políticas claras y efectivas para promover la igualdad de género. Esto pone en evidencia la necesidad de desarrollar e implementar mecanismos más robustos para garantizar el cumplimiento de las normativas de igualdad de oportunidades y prevención de discriminación. Si bien existen leyes y programas nacionales que promueven la equidad de género, parece que estas políticas no están siendo adecuadamente difundidas ni aplicadas en el ámbito municipal. Este vacío puede contribuir a la persistencia de prácticas discriminatorias, ya sea de manera consciente o inconsciente.

7.4. Hostilidad y acoso en el lugar de trabajo

El hecho de que el 45% de las encuestadas haya reportado haber experimentado acoso o un ambiente hostil relacionado con su género es un dato alarmante. Esto sugiere la existencia de una cultura organizacional que no solo permite, sino que perpetúa conductas de acoso y discriminación. Estos hallazgos son consistentes con estudios nacionales que indican que muchas mujeres en el Perú enfrentan acoso laboral y que muchas veces no se atreven a denunciar por temor a represalias o por la falta de mecanismos adecuados de protección.

La Ley N° 27942 sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo no parece estar siendo aplicada de manera efectiva en la Municipalidad de Tupac Amaru. Es fundamental que la municipalidad implemente medidas

claras de prevención y sanción para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos sus empleados.

7.5. Implicaciones para el desarrollo de políticas públicas

Los resultados de esta encuesta subrayan la necesidad de que la Municipalidad Tupac Amaru y otras instituciones públicas similares en la región adopten políticas públicas más rigurosas en favor de la equidad de género. Es esencial que se desarrollen programas de sensibilización y capacitación dirigidos a empleados municipales de todos los niveles, enfocados en promover una cultura de igualdad y respeto. Además, es necesario crear mecanismos transparentes de rendición de cuentas para asegurar que se cumplan los estándares de igualdad de oportunidades y se eliminen las barreras que perpetúan la discriminación de género.

7.6. Limitaciones del estudio

Es importante señalar que este análisis se basa en percepciones, lo que implica una subjetividad inherente en los resultados. Si bien los datos obtenidos son valiosos para entender la experiencia de las mujeres en la municipalidad, sería relevante complementar estos hallazgos con estudios cualitativos o cuantitativos adicionales que midan con más precisión las políticas institucionales vigentes, las prácticas salariales y los mecanismos de promoción laboral en la municipalidad.

Hipótesis III

1. Falta de políticas efectivas de igualdad de género

Hipótesis: Las políticas institucionales de la municipalidad no logran garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Resultado: Solo el 30% de las encuestadas consideró que la municipalidad cuenta con políticas claras y efectivas para promover la igualdad de género y prevenir la discriminación. Este dato refleja que la mayoría percibe que las políticas actuales son insuficientes o no se implementan de manera efectiva. Esto apoya la hipótesis de que las políticas institucionales no son adecuadas para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades.

2. Implicaciones de políticas ineficaces

Hipótesis: La ineficacia de las políticas institucionales permite la perpetuación de prácticas discriminatorias y barreras de género.

Resultado: La percepción de barreras para acceder a cargos de confianza (65%) y la existencia de diferencias salariales (58%) sugieren que la falta de políticas claras y su implementación efectiva favorecen la persistencia de desigualdades estructurales dentro de la municipalidad. Esto refuerza la idea de que las políticas no están cumpliendo su objetivo de garantizar la equidad.

3. Políticas y acoso laboral

Hipótesis: Las políticas institucionales tampoco son efectivas en la prevención del acoso laboral y en la creación de un ambiente de trabajo seguro para las mujeres.

Resultado: El 45% de las encuestadas reportó haber experimentado acoso laboral o un ambiente hostil. Este resultado sugiere que, a pesar de la existencia de normativas nacionales contra el acoso, las políticas municipales

no están protegiendo adecuadamente a las mujeres de estas situaciones. Esto también confirma la hipótesis de que las políticas actuales son insuficientes.

Conclusión del contraste

Los resultados obtenidos validan la hipótesis de que las políticas institucionales en la Municipalidad Tupac Amaru Inca no son efectivas para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres. Las barreras en el acceso a cargos de confianza, las diferencias salariales, y la alta incidencia de acoso laboral son síntomas de una falta de implementación o diseño de políticas adecuadas. Esto destaca la necesidad urgente de fortalecer las normativas y los mecanismos institucionales para promover la equidad de género de manera efectiva.

Este contraste con la tercera hipótesis subraya la importancia de crear políticas claras, transparentes y aplicables en la municipalidad.

Conclusión

Los resultados de la encuesta realizada en la Municipalidad Distrital Tupac Amaru Inca durante el periodo 2021-2022 proporcionan una visión clara sobre la situación de igualdad de oportunidades para las mujeres en esta institución, respaldando las tres hipótesis planteadas:

1. Vulneración del principio de igualdad: La percepción de las mujeres sobre la desigualdad en remuneración y acceso a cargos de confianza confirma que el principio de igualdad de oportunidades está siendo vulnerado. El 58% de las encuestadas reporta diferencias salariales significativas y el 65% percibe barreras para acceder a posiciones de liderazgo, lo que indica que las mujeres enfrentan desventajas en comparación con sus colegas varones.

2. Prejuicios de género: La existencia de prejuicios de género que limitan las oportunidades de las mujeres se evidencia en la percepción de las barreras para acceder a cargos de confianza y en las diferencias salariales reportadas. La percepción de que las mujeres tienen menos oportunidades para avanzar en sus carreras y que enfrentan mayores obstáculos en términos de remuneración refuerza la hipótesis de que los prejuicios de género influyen negativamente en el trato y las oportunidades laborales.

3. Ineficacia de las políticas institucionales: La percepción de que las políticas institucionales no son efectivas en promover la igualdad de oportunidades también está confirmada. Solo el 30% de las encuestadas considera que las políticas

actuales son adecuadas, y los problemas reportados en relación con la remuneración, el acceso a cargos de confianza y el acoso laboral sugieren que las políticas existentes no están cumpliendo con su propósito de asegurar la equidad de género. La falta de políticas claras y efectivas contribuye a la persistencia de prácticas discriminatorias y barreras estructurales que afectan a las mujeres.

En resumen, los resultados indican que la Municipalidad Distrital Tupac Amaru Inca enfrenta serios desafíos en la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres. La combinación de barreras en la remuneración, acceso a liderazgo, y la presencia de prejuicios de género, junto con la ineficacia de las políticas institucionales, sugiere una necesidad urgente de revisar y fortalecer las políticas y prácticas internas. Se recomienda implementar medidas concretas para abordar estas desigualdades, incluyendo el desarrollo de políticas más efectivas, capacitación en igualdad de género, y mecanismos claros para la denuncia y prevención de acoso. Estas acciones son esenciales para garantizar un entorno laboral equitativo y libre de discriminación para todas las personas.

Recomendaciones

1. Desarrollo e Implementación de Políticas de Igualdad de Género Revisar y actualizar las políticas institucionales para asegurar que sean claras, efectivas y alineadas con las normativas nacionales e internacionales de igualdad de género.

Establecer un comité o una oficina de igualdad de género encargada de desarrollar, implementar y supervisar políticas y prácticas relacionadas con la equidad de género.

2. Auditoría Salarial y Equidad en la Remuneración

Realizar una auditoría salarial para identificar y corregir cualquier brecha salarial existente entre hombres y mujeres en la municipalidad. Asegurar que todos los empleados reciban una remuneración justa por trabajo de igual valor.

Publicar informes anuales sobre la equidad salarial para promover la transparencia y rendición de cuentas.

3. Promoción del Acceso a Cargos de Liderazgo

Desarrollar un plan de acción para aumentar la representación de mujeres en cargos de liderazgo y toma de decisiones dentro de la municipalidad. Esto puede incluir programas de mentoría, capacitación en liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional.

Establecer metas claras para la inclusión de mujeres en posiciones de alta responsabilidad y monitorear el progreso hacia estas metas.

4. Prevención y Manejo del Acoso Laboral

Implementar programas de formación obligatoria para todos los empleados sobre prevención de acoso laboral y respeto en el lugar de trabajo. Asegurar que estas formaciones sean actualizadas y repetidas periódicamente.

Crear mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles para que las empleadas puedan reportar casos de acoso sin temor a represalias. Asegurar una investigación imparcial y medidas correctivas efectivas para los casos reportados.

5. Promoción de una Cultura de Igualdad y Respeto

Fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la igualdad de género mediante campañas de sensibilización, eventos educativos y la integración de principios de equidad en todos los aspectos de la gestión municipal.

Incorporar la igualdad de género en la planificación estratégica y en la evaluación de desempeño de la institución para asegurar que sea una prioridad continua.

6. Evaluación y Mejora Continua

Implementar mecanismos de evaluación periódica para revisar la efectividad de las políticas y prácticas de igualdad de género y realizar ajustes necesarios basados en retroalimentación y resultados.

Solicitar y analizar feedback regular de los empleados sobre el ambiente laboral y las políticas de igualdad para identificar áreas de mejora y asegurar una continua adaptación a las necesidades del personal.

Estas recomendaciones están orientadas a crear un entorno más equitativo y justo para las mujeres en la Municipalidad Distrital Tupac Amaru Inca, garantizando así la plena implementación del principio de igualdad de oportunidades y la eliminación de prácticas discriminatorias.

Bibliografía

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. centro de estudios constitucionales de Madrid.
<https://doi.org/https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>
- Amayo, A., & Castro, C. (2022). *VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU REPERCUSION EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DE ENERO A JUNIO 2021*. Universidad nacional de Ucayali.
https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6014/B2_2023_UNU_DERECHO_2022_T_ARIANA-AMAYO_CLAUDIA-CASTRO_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Amayo, D., & Castro, C. (2021). *VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU REPERCUSION EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DE ENERO A JUNIO DEL 2021*.
https://doi.org/http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6014/B2_2023_UNU_DERECHO_2022_T_ARIANA-AMAYO_CLAUDIA-CASTRO_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Aredo, L. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/42763>
- Aruata, L. (2022). *LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA FRENTE AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<https://doi.org/http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6490>
- Barrera, D., & Massolo, A. (2003). *El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Instituto nacional de mujeres.
<https://doi.org/https://cedoc.inmujeres.gob.mx/>
- Beauvoir, S. d. (1960). *El segundo sexo*. Gallimard.
<https://doi.org/https://perio.unlp.edu.ar/catedras/comyddhhlic/wp-content/uploads/sites/152/2020/08/7-De-Beauvoir-Simone-El-segundo-sexo.pdf>
- Becker, G. (1982). *Tratado sobre la familia*. Universidad de Hardvar.
- Benavente, I., Muñoz, J., Rodríguez, M., & Rodríguez, M. (2016). *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. Ediciones laborum.
<https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/iGUALDAD-DE-GENERO-EN-EL-TRABAJO.-ESTRATEGIAS-Y-PROPUESTAS.pdf>
- BM. (2024). *La mujer, la empresa y el derecho*. Creative common.
<https://doi.org/https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/2682c448-558b-44a2-974c-239eea51218e/content>

- Campos, K., & Delgado, L. (2023). *Experiencias de discriminación en mujeres que laboran en insituciones de Trujillo-La libertad*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134838>
- Colonna, E., & Vilela, A. (2022). Protección de las mujeres trabajadoras en el Perú. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(6), 202. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47308/rdpt.v5i6.679>
- Errázuris, S., & Toro, R. (2018). *Discriminación a la mujer en los altos cargos gerenciales y puestos directivos*. Universidad de Chile.
<https://doi.org/https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/163993>
- Fernandez-Baca, J. (1992). Sexo, divorcio y machismo: en torno a Gary Becker. *Apuntes, Primero*(30), 13-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.30.344>
- Gutierrez, C. (2021). *La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, distrito de los olivos 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/132966>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana editores.
<https://doi.org/https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. <https://doi.org/978-1-4562-2396-0>
- Loayza, E. (2022). *La igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima-centro 2022*. Universidad Autónoma del Perú.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13067/2725>
- Machuca, N. (2022). *Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en el Perú*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/145406>
- Palomino, J. (2021). *Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la red de salud de ventanilla en el contexto del covid-19*. universidad César Vallejo.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/67238>
- PLIG. (2017). *Plan nacional de igual de género*. Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.
https://doi.org/chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf
- república, C. d. (2017). Ley N° 307009. Lima: Diario El peruano.
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
<https://doi.org/https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html?id=1662>

- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Ed Panapo.
https://doi.org/http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Santander, A. (2018). *Análisis Cuantitativo, técnicas para describir y explicar en Ciencias Sociales*.
https://doi.org/https://www.todostuslibros.com/libros/analisis-cuantitativo_978-84-9064-400-3
- SERVIR. (8 de marzo de 2024). La mujer en el servicio civil peruano. Lima, Lima, Perú.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*.
<https://doi.org/https://doi.org/https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica#>
- Taylor, S. J. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ediciones Paidós.
https://doi.org/https://www.academia.edu/22605912/Metodos_cualitativos_investigacion_Taylor_y_Bogdan

