

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura,
año 2021”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autoras:

Celi Sernaqué, Liz Antonella

Córdova Lazo, Alexandra

Asesora:

Dra. Barinotto Roncal, Patricia Ismary

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>

PIURA - PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 22/10/06

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dra. Margot Herbias Figueroa

Secretario : Dr. Ramos Flores, Francisco Alexandro

Vocal : Dr. Heyner Márquez Yauri

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Nivel de discriminación en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar el nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Celi Sernaqué,
Liz Antonella



Br. Córdoba Lazo,
Alexandra

DEDICATORIA

A mi padre celestial, que me acompaña y siempre me levanta de un tropiezo, a mis padres y hermana, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; mis logros se los debo a ustedes, que siempre he contado con su apoyo y motivación para perseguir mis sueños. Gracias familia.

Celi Sernaqué, Liz Antonella

Principalmente a Dios y a mis padres, quienes son los principales actores que han hecho posible la realización de este proyecto de investigación, sin ellos no hubiera tenido el impulso y la inspiración necesaria.

Córdova Lazo, Alexandra

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios

Por bendecirnos siempre, por darnos las fuerzas necesarias para nunca rendirnos a pesar de todo los obstáculos y seguir con su bendición y poder finalizar este trabajo, llegando a nuestra meta.

Agradecemos a nuestros padres

Por siempre apoyarnos incondicionalmente, por siempre creer en nosotras y de lo que somos capaces, por su confianza depositada en nosotras y por todas sus enseñanzas.

A nuestra asesora, Dra. Barinotto Roncal, Patricia

Por enseñarnos sobre este trabajo, por ayudarnos a la formación y culminación este, que nos servirá para nuestra vida profesional.

Las autoras

RESUMEN

El objetivo general fue determinar el nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021. Se utilizó la siguiente metodología: Según su enfoque es mixta, de carácter explicativo desde un alcance descriptivo y un diseño no experimental - transversal. Las técnicas usadas fueron la encuesta y el focus group teniendo como instrumentos un cuestionario y una guía de preguntas, respectivamente. La población se constituye por 937 688. 545 habitantes mujeres de la ciudad de Piura tomando como muestra para la encuesta a 267 féminas piuranas y 6 para el grupo focal. La conclusión principal fue que, el nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura en el año 2021, hallando un nivel regular, determinándose con una media de 3.28 y una desviación estándar de 1.25.

Palabras clave: Discriminación laboral femenina, estereotipos de género, mujer, discriminación directa, discriminación indirecta, Piura.

ABSTRACT

The general objective was to determine the level of labor discrimination in the female population of the city of Piura, year 2021. The following methodology was used: According to its approach it is mixed, explanatory from a descriptive scope and non-experimental - design cross. The techniques used were the survey and the focus group, having as instruments a questionnaire and a question guide, respectively. The population is made up of 937,688,545 women inhabitants of the city of Piura, taking 267 women from Piura as a sample for the survey and 6 for the focus group. The main conclusion was that the level of labor discrimination in the female population of the city of Piura in the year 2021, finding a regular level, determined with a mean of 3.28 and a standard deviation of 1.25.

Keywords: Female labor discrimination, gender stereotypes, woman, direct discrimination, indirect discrimination, Piura.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INDICE DE CONTENIDOS	VIII
INDICE DE FIGURAS	XII
1) INTRODUCCIÓN	13
1.1. Formulación del Problema.....	13
1.1.1. Realidad problemática.....	13
1.1.2. Enunciado del problema.....	17
1.2. Justificación.....	17
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
2) MARCO DE REFERENCIA	20
2.1. Antecedentes	20
2.1.1. A nivel internacional	20
2.1.2. A nivel nacional	28
2.1.3. A nivel local	30
2.2. Marco teórico	32
2.2.1. Discriminación laboral	32
2.2.1.1. Definiciones de discriminación laboral.....	32
2.2.2. Segregación directa e indirecta en el trabajo.....	33
2.2.3. Escenarios de discriminación laboral femenina.....	35
2.2.4. Criterios de marginación en el trabajo.....	36
2.2.4.2. Educación y mercado de trabajo.....	36
2.2.5. Estereotipos de género	37
2.2.6. El síndrome Techo de Cristal	37
2.2.7. Teorías de la discriminación laboral	38
2.3. Marco conceptual.....	39

2.3.1. Discriminación laboral femenina.....	39
2.3.2. Discriminación directa	39
2.3.3. Discriminación indirecta.....	40
2.3.4. Estereotipos de género	40
2.4. Hipótesis.....	41
2.5. Variables	42
2.5.1. Operacionalización de variables.....	42
3) MATERIAL Y MÉTODO.....	45
3.1. Material	45
3.1.1. Población.....	45
3.1.2. Marco muestral.....	45
3.1.3. Unidad de análisis	45
3.1.4. Muestra	46
3.2. Métodos	47
3.2.1. Diseño de contrastación	47
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	49
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	50
4) PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
4.1. Presentación de resultados	57
Focus group	75
Tablas dinámicas	79
4.2. Discusión de resultados	84
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS.....	91
ANEXOS	99
ANEXO N° 01.....	99
ANEXO N° 02	101
ANEXO N° 03	102
ANEXO N° 04.....	103
ANEXO N° 05	107

ANEXO N° 06.....	108
ANEXO N° 07.....	109
ANEXO N° 08.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
ANEXO N° 09.....	111
ANEXO N° 10.....	112
ANEXO N° 11.....	115
ANEXO N° 12.....	111
ANEXO N° 13.....	112

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	42
Tabla 2 Resultados de encuesta según escala de valoración likert	52
Tabla 3 Valoración likert de base de datos según su media	52
Tabla 4 Escalada de valoración likert de resultados de focus group.....	53
Tabla 5 Resultado de la media de los valores asignados	53
Tabla 6 Matriz de triangulación	54
Tabla 7 Nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de piura, año 2021	57
Tabla 8 Nivel de discriminación laboral directa en la población femenina de la ciudad de piura, año 2021	58
Tabla 9 Nivel de discriminación laboral indirecta en la población femenina de la ciudad de piura, año 2021	67
Tabla 10 Focus group realizado a mujeres de la ciudad de piura en el año 2021	75
Tabla 11 ¿Cree que tener hijos es un impedimento para conseguir empleo para la mujer vs cree usted que existe un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados por varones que por mujeres	79
Tabla 12 .. ¿Cree que los cuidados de los hijos cuando están enfermos influyen en la asistencia al trabajo de la mujer vs cree que existen condiciones laborales y sociales que son compatibles con la maternidad	81
Tabla 13 ¿Has podido observar alguna restricción para ocupar los cargos de alto mando directivo para las mujeres en algún centro laboral? Vs ¿cree usted que existe un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados por varones que por mujeres?.....	82
Tabla 14 ¿Por alguna injusta razón, no ha sido contratado para un puesto laboral? Vs ¿se ha sentido discriminada por anuncios de puestos de trabajo con requisitos discriminatorios?	83

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Desigualdad en el horario laboral asignado.....	60
Figura 2 Infravaloración laboral por motivos extrínsecos de la mujer	60
Figura 3 Desperdicio de potencial y talento humano femenino	61
Figura 4 Capacidad de liderazgo femenino	62
Figura 5 Sacrificio profesional por la maternidad	62
Figura 6 Limitación en la renovación de contrato por gestación	63
Figura 7 Expectativas laborales marcadas socialmente para la mujer	64
Figura 8 Participación femenina en las decisiones y actividades a realizar dentro y fuera de la empresa.....	65
Figura 9 Incumplimiento de pago de horas extras	65
Figura 10 Negación de ascenso por ser mujer	66
Figura 11 Estímulos e incentivos laborales desiguales hacia la mujer.....	68
Figura 12 Restricción a la mujer a la ocupación de cargos de alto mando directivo	69
Figura 13 Brecha salarial.....	69
Figura 14 Contratos con cláusulas desiguales	70
Figura 15 Falta de flexibilidad y disponibilidad profesional por maternidad	71
Figura 16 Ventaja a las mujeres solteras debido a supuesta flexibilidad	71
Figura 17 Limitación a la mujer en los anuncios de trabajo	72
Figura 18 Valía en puestos de trabajo	73
Figura 19 Hostilidad laboral	73
Figura 20 Cargos ejecutivos ocupados mayormente por varones que por mujeres	74

1) INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Todas las sociedades tienen como objetivo alcanzar la equidad de género teniendo como finalidad el desarrollo potencial de cada persona en todos los ámbitos. Esta meta es obstaculizada por la discriminación en el mercado laboral, la cual según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2016) es toda acción habitual desfavorable hacia un individuo o colectivo en específico. En esa misma línea, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) indica que esta problemática es originada en diferentes vínculos sociales, iniciando por prejuicios y estereotipos inculcados en el entorno familiar.

Karla Carmona y Hugo Véliz (2005) en su tesis titulada “Discriminación laboral” mencionaron que la marginación se evidencia desde el período previo a la contratación donde piden como requisitos exámenes de embarazo, estado civil o un género en específico y cuando la relación laboral está establecida suele existir discriminación por la condición social, ideología, religión o sexo; siendo este último motivo el más frecuente para las mujeres generándoles menos ofertas laborales a comparación de los hombres. De esta manera, se refleja la discriminación laboral femenina la cual se entiende como toda distinción o exclusión que tenga por objeto anular el reconocimiento de los derechos de la mujer, basándose en el conjunto de roles construidos, comportamientos y atributos que una sociedad considera como apropiados e inapropiados para hombres y mujeres (Ardila, S., 2015). Actualmente las condiciones de marginación hacia las mujeres siguen vigentes; como la dificultad de acceso al empleo, poca posibilidad de ascenso, remuneración, baja presencia en cargos directivos y brecha salarial. Acorde al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2016) el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es 522,96 USD; mientras que para una mujer es de 419,75 USD. En Europa Oriental y Américadel Norte, las mujeres tienen tasas de desempleo inferiores a las de los hombres. Al contrario, en regiones como los Estados Árabes y África del Norte, las tasas de desempleo femenino son dos veces más altas que las de los hombres, a razón de normas que obstaculizan la participación de las mujeres en el empleo remunerado. Con base en estos antecedentes se estima que la diferencia entre

las tasas de participación laboral de mujeres está disminuyendo en países desarrollados y en desarrollo, pero en los países emergentes va en aumento. Por consiguiente, para combatir la discriminación ocupacional femenina, se necesita de un trabajo en conjunto entre el sector público, privado y la sociedad civil que se evidencie en el sector social, político, educativo y laboral. Al obtener igualdad entre hombres y mujeres se lograrían ventajas económicas y sociales, debido a que se reduciría la brecha de pobreza al potenciarse los ingresos que recibirían las mujeres a lo largo de su vida.

De modo similar se busca la equidad de género en el mercado de trabajo internacional ya que las mujeres tienen inferiores oportunidades que los varones según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). Se ha visto que las mujeres son perjudicadas tanto laboral como personalmente, y todo esto, por un conjunto de aprensiones (Horbath y Gracia, 2013). Países como España y Colombia son claros ejemplos de la discriminación laboral femenina. En el continente europeo, específicamente en España el desempleo femenino brinda cifras mucho más alarmantes que las del resto de países, EUROSTAT (2005), mencionó que la tasa de actividad de varones es de un 67,9% mientras que la de las mujeres es de 45,9% con un sueldo del 30% menos que el de los hombres (Hidalgo et al., 2007). Así mismo en Colombia, con respecto a la diferencia salarial en Cauca, se observó que esta favorece \$184.877 más para los hombres. Mostrándose así una mayor homogeneidad en los sueldos de las mujeres, explicándose esto porque para el periodo referenciado el máximo salario que una mujer reportó fue de \$4'000.000, mientras que el máximo para los varones de Cauca fue de \$16'000.000, en Marzo del 2013 (Miller, A. et al., 2007). Por lo anteriormente expuesto se puede percibir que ambos países, tanto España como Colombia presentan altos índices de diferenciación salarial, siendo este su indicador más notable de discriminación. Pero entre estos países mencionados; en Cauca, Colombia las mujeres tienen una remuneración mucho menor en comparación a la de los varones. Según una encuesta realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2017); el acceso laboral con remuneración equitativa es uno de los derechos que menos se cumplen en mujeres, lo que hace indiscutible que aún hay parcialidad entre los ingresos de hombres y mujeres, incluso teniendo iguales capacidades y aptitudes profesionales. De esta forma, las diferenciaciones de género permanecen activas

en todos los países, siendo asociadas al ámbito educativo y en el ámbito personal a la maternidad, el trabajo reproductivo, la edad y el estado civil.

Como ya se ha expuesto, la discriminación laboral femenina está presente en cada país del mundo, y Perú no está excepto a esta situación, la cual se ve reflejada en el Informe Anual (2008) del Ministerio de trabajo y Promoción del empleo donde se revela que aunque las féminas se han integrado al mercado laboral, las diferencias con respecto a los hombres siguen siendo persistentes. La independencia de la mujer incrementa respecto al nivel de instrucción que tenga, debido a que perfecciona su habilidad de generar una crítica, reflexión y acción para emerger de sus condiciones. CEDLAS (2019) plantea que la mayoría de la brecha analizada en las escalas de participación laboral femenina en Perú se agrupa en zonas rurales debido a los puestos de trabajo inestables distinguidos por la liquidación no monetaria y elevados niveles de negligencia, el 37% de las trabajadoras son autónomas, el 49.6% lo hacen sin recibir una remuneración monetaria y en áreas urbana hay trabajo independiente, por tanto, los niveles de informalidad son más altos en el Perú. Lourdes Valencia en su tesis “Determinantes de la participación laboral de la mujer en Piura: 2014 - 2016” (2021) señala que esta situación se ha ido desarrollando debido al nivel de educación que presentan las mujeres. Aunque de igual forma, teniendo el mismo grado de instrucción que los hombres, estos tienen más acceso al mercado laboral. En el Perú las mujeres con educación secundaria muestran un nivel de participación mayor en su PEA, y la fuerza de trabajo disminuye para las que sólo tienen educación primaria teniendo en el año 2016 su nivel más bajo con un 24.63%. Mientras que la oferta de empleo con nivel superior tanto técnico como universitario continúa con un nivel de participación próximo, con 14.99% y 15.13% respectivamente. Esta realidad implica bajos ingresos, inestabilidad laboral, falta de protección y ausencia de derechos. Monserrat Bustelo, especialista sénior en género y diversidad del BID y Mariana Marchionni, investigadora sénior del Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (2019) afirmaron que las mujeres representan el mayor porcentaje de la población del país, pero su contribución al desarrollo económico es menor a su capacidad. Su participación en el mercado de trabajo es deseable por su impacto sobre el empoderamiento y la reducción de la pobreza, por lo que la promoción del empleo femenino debería ser una de

las metas sociales preponderantes. Así pues, la participación laboral femenina es pieza fundamental en la ecuación de crecimiento y productividad del Perú.

En el ámbito local se decidió trabajar en la población femenina de la ciudad de Piura, esta región tiene 1 millón 856 mil 809 habitantes, el 49.5 % son hombres y el 50.5 % mujeres. Con respecto a la Población en Edad de Trabajar (PEA) se registró a 1 millón 334 mil 985 personas de entre catorce a más edad, representando este el 71.9% de la población total, de las cuales el 49,0% son hombres y el 51,0% son mujeres. (INEI, Censo Nacional, 2017). En Piura, al igual que en otra región del mundo, existe segregación por género en el trabajo, según un estudio realizado por el observatorio socio económico laboral "Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo de Piura" (2003), en los últimos años, aunque las mujeres comenzaron a desarrollar funciones semejantes a las de los hombres, presentan resultados laborales diferentes y desfavorables. Con respecto a la participación en la fuerza laboral, las mujeres presentan una tasa activa del 53.8%, mientras que en los hombres es el 74.7%. En el Informe IPE/ El tiempo, las mujeres reciben 35.7% menos remuneración que los varones y como causas de estas diferencias salariales se especifica que no es por el nivel de capacidad en la productividad sino por el nivel de educación que reciben. En Piura la tasa de crecimiento de la PEA femenina es superior en 1.9% a la PEA masculina evidenciando que la mujer se ha ido incorporando a la fuerza laboral, sin embargo aún existe una notable diferencia de género. Entre los aspectos que lo condicionan está el nivel de pobreza y la carga familiar debido a que están ligadas a las labores del hogar, el nivel de educación superior logrado, el estado civil, ingreso no laboral familiar privado, estrato, servicio doméstico (Bustelo M. y Marchionni M, 2019). Estela Suárez en su estudio "Mujer y marginalidad" (1994) muestra que generalmente el papel de la mujer es subestimado en el mercado laboral y desde la adolescencia no hay equidad en las oportunidades de educación brindadas. Como consecuencia, las mujeres tienen una proporción mayor al porcentaje en el empleo informal en los países en desarrollo (OIT, 2018). Las mujeres necesitan trabajos de calidad con remuneración suficiente, que les proporcionen independencia, estabilidad económica y seguridad en beneficios sociales como seguro de desempleo y pensiones dignas en la vejez (Bustelo M. y Marchionni M, 2019). La equidad de género es una labor pendiente a nivel internacional, nacional y regional, por tal razón la Oficina para la Cooperación y el

Desarrollo Económico (OCDE, 2017), sostiene que no importa el país de enfoque, frecuentemente se encontrarán circunstancias de segregación gremial reflejadas en el ámbito económico, laboral y social. Además, según información del Foro Económico Mundial, aunque se han obtenido avances en la disminución de la marginación por género, se está a 95 años de acabar en un 100% con esta conjetura.

Debido al análisis hecho de esta realidad problemática, se hace este estudio con la finalidad de conocer el nivel de discriminación laboral femenina existente en Piura ya que contribuiría al desarrollo social pues se considera importante establecer condiciones de equidad entre ambos géneros, suprimiendo los paradigmas que delimitan a las mujeres por los roles de género establecidos en la sociedad. La discriminación laboral femenina es un problema de todos, indistintamente del género debido a que cuando las mujeres progresan, de la misma forma la sociedad avanza. (Bustelo M. y Marchionni M, 2019).

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es el nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021?

1.2. Justificación

- Teórica:

Para esta investigación se ha seleccionado el autor Eagly (1987) quien fundamenta la “Teoría del Rol Social”, la cual tiene una posterior extensión como la “Teoría de congruencia de rol hacia líderes femeninas” realizada en 2002 por el mismo autor y Karau. El motivo de su elección es porque esta teoría se enfoca en tres aspectos, social, laboral y personal. Los cuales son de interés en las dimensiones desarrolladas en el marco teórico del presente estudio. En dicha conjetura se analizan perspectivas que desarrollan las causas y también las consecuencias de la discriminación femenina en el ámbito laboral. La Teoría de Rol Social indica que las aptitudes estereotípicas que se les otorgan preconcebidamente al hombre y a la mujer están arraigadas en tres aspectos de la estructura en la sociedad. Primero está la división típica de la labor entre mujeres, dirigiéndolas al trabajo doméstico y a los hombres poniéndolos como proveedores de los recursos del hogar. Como segundo aspecto está la jerarquización de género, en la que los hombres tienen las probabilidades a su

favor en el tema de ocupar puestos de trabajo importantes. Y como tercero, está la distribución de trabajo según las características de género.

- Práctica:

Se considera de carácter inmediato generar un impacto en la población de Piura para poder eliminar las incongruencias en la asignación de labores según el género debido a que aún se mantienen vigentes en muchas organizaciones de la región. Además generan segregación ya que dejan a un lado las aptitudes o capacidades que tengan las mujeres. Si se eliminara la segregación gremial de las mujeres en las organizaciones del Perú ya no se les restaría oportunidades y no se le privará a la sociedad de lo que ellas pueden y deberían aportar al sector en el que se desempeñen. Se encuentra pertinente analizar la problemática propuesta, debido, a la participación cada vez mayor, que las mujeres están teniendo en el mundo para hacer respetar los derechos que les corresponde. Una investigación como ésta beneficia a las mujeres que cada día enfrentan diferentes desafíos de marginación en el ámbito profesional, ya sea al momento de una contratación o en una entrevista de trabajo.

- Metodológica:

El enfoque metodológico tomado es mixto ya que los resultados a obtener serán brindados por la técnica de la encuesta mediante el instrumento de cuestionario. Se seleccionó utilizar el método Likert, el cual, según Ospina et al. (2003) es un instrumento con el que se puede obtener una evaluación de la opinión y de las actitudes de las personas. Con respecto al tipo de método usado es explicativo pues ya se han realizado estudios anteriormente. Pero, a diferencia de aquellas investigaciones, ésta está enfocada solo en la región de Piura, dirigida al género femenino y con participación laboral activa o inactiva.

- Social:

El presente documento sobre el nivel de discriminación laboral femenino en la población de la ciudad de Piura; es necesario para tener una perspectiva de la situación actual en la sociedad de dicha región, con respecto a la valoración que se le da a la mujer en el ámbito laboral. Resulta importante establecer conocimiento y concientización en la población de Piura acerca del nivel de discriminación laboral femenino que afronta su sociedad, para esto se brinda

información actualizada en beneficio de la mujer que lucha actualmente para conseguir un puesto de trabajo, y es víctima de marginación por supuestos motivos de nivel de educación o de atributos femeninos. Se considera importante analizar cómo ha ido evolucionando esta cuestión a lo largo de los años, ya que esto ayudará a reconocer que, gracias a la lucha constante de la mujer por erradicar la discriminación laboral, los índices se han reducido un pequeño porcentaje, aunque no en su totalidad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Indicar el nivel discriminación laboral directa en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.
- Identificar el nivel discriminación laboral indirecta en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.
- Reconocer los factores preponderantes en la discriminación laboral femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

2) MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

El artículo científico "Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal" (Vol 1, núm 32, art. 8) fue desarrollado por Meza (2018) teniendo por objetivo describir la marginación ocupacional y la discriminación vertical, también presenta teorías para fundamentar la segregación de género laboral. Para esto se usó una metodología empírica realizando una revisión analítica de 75 artículos y estudios, además de políticas públicas. Entre los principales resultados se sugiere que la discriminación salarial y laboral femenina es a causa de prejuicios o estereotipos de la sociedad que determinan la división de género en el campo empresarial, ya que el grado educacional y tener experiencia en la fuerza laboral no son exactamente lo que provoca las limitaciones de las mujeres, indicando esto que no hay equidad en el mercado de trabajo. Se llegó a la conclusión que para que las políticas públicas sean eficientes deben ser analizados los diferentes sistemas de discriminación que se superponen entre sí, generando un panorama amplio hacia el inicio de las segregaciones con motivo de división sexual del trabajo y no solamente dirigidas a las relaciones organizacionales y adjudicadas. (p. 27)

Efectivamente, este artículo ha sido de utilidad para esta tesis ya que utiliza una metodología empírica en donde se analiza la variable discriminación laboral femenina al igual que en el presente estudio, fortaleciendo así las bases teóricas de la presente investigación.

En el trabajo de investigación realizado por Pedraza Cortés, O. (2019) denominado "Segregación y discriminación laboral en Barranquilla 2011-2018" se tuvo por objetivo analizar la existencia de segregación laboral en Barranquilla durante los años 2011- 2018, lo que se hizo teniendo en cuenta la base de datos de la Gran Encuesta Integral de Hogares (GEIH) y la Teoría del Capital Humano, utilizando para tal efecto la metodología del Índice de Duncan para medir el nivel de segregación en la ciudad de Barranquilla en los años indicados. Obteniéndose los siguientes resultados: en 2011 la segregación fue de 16,23%, generando una brecha salarial de 6,52%. En el año 2016, las mujeres tienen una remuneración mayor al de los hombres, generando una brecha salarial de un 99,18%. Entre los

años 2011 al 2014 y el 2018 los valores de las brechas salariales eran menores a lo que en verdad son. Concluyendo que sí hay evidencia de discriminación salarial en la ciudad de Barranquilla, siendo controlada por las variables asociadas al capital humano, y aunque las brechas salariales aumentaron entre los años 2011 hasta 2017; omitiendo el año 2016, en el año 2018 la brecha se redujo a un 5,82%, más bajo 2011. Permitiendo ver que la variable discriminación laboral es muy volátil año tras año, y aunque en el 2016 no se evidenció la segregación laboral femenina, en el resto de años analizados sí predominó esta problemática y al comparar estos resultados con trabajos anteriores sobre la marginación laboral en las economías de Latinoamérica se manifiesta un nivel alto de discriminación. (p. 26)

Se consideró pertinente esta investigación con nuestro estudio debido a que relaciona la variable en cuestión con la brecha salarial, el cual es uno de los indicadores de discriminación laboral femenina que se da en consecuencia de estereotipos de género creados por la sociedad, siendo este un punto tratado en ambos estudios.

El artículo científico “Discrimination against women in Turkish labor market: An analysis of gender wage gap with Blinder Oaxaca and Juhn-Murphy-Pierce decomposition methods, 2004 - 2017 Period” realizado por Taylan Akgul (2018) y publicado en Journal of Economics, Finance and Accounting Volume 5, Issue 4; tuvo por finalidad analizar la diferencia remunerativa de género desde el 2004 al 2017 para entender y definir qué porcentaje de dicha brecha es a causa de discriminación y cuáles a consecuencia de aspectos referentes a los recursos humanos. El método usado fue de carácter explicativo y experimental en base a la fórmula de descomposición según Blinder Oaxaca y Juhn Murphy Pierce. Los resultados arrojaron que en la actualidad, específicamente en el rubro agrícola, las féminas agrícolas reciben un salario menor al del género opuesto, exactamente un 24% de brecha salarial diario y un 14% de brecha salarial mensual. También se investigó que hasta 2010 la discriminación había disminuido, pero después de esa fecha se ha incrementado. Concluyendo así, que la brecha salarial de género y la pérdida de salarios con base en la discriminación en el mercado de trabajo turco es una situación frecuente hasta la actualidad, beneficiando a los varones en un 15.1% en comparación a las

mujeres. En la medida que el grado medio de mujeres contratadas se incremente la brecha será reciente en un plazo de tiempo largo. (p. 358).

El presente estudio fue de utilidad debido a su gran peso informativo en su método de análisis Blinder – Oaxaca donde se aprecia la alianza de variables de brecha salarial que están relacionadas con este estudio, evidenciando las similitudes que tienen los trabajadores de ambos sexos, en excepción de su género, el cual amerita una igualdad salarial, sin embargo esta es nula; de esta manera refuerza el conocimiento analítico a las autoras.

En el artículo científico "Mujer en riesgo de exclusión 2020" realizado por la Fundación Adecco (2020), tiene como autor a Francisco Mesonero, Director General de dicha fundación, quien tuvo por objetivo aproximar la realidad socio-laboral sobre las mujeres ya que pasan por más obstáculos a comparación del resto en la sociedad, además busca concientizar y brindar conocimiento del importante rol que las mujeres adquieren en el ámbito profesional actualmente. La metodología de este artículo fue de tipo explicativo, usando un enfoque mixto basándose en la explotación de bases estadísticas, unidas al conocimiento del mercado de trabajo de la Fundación Adecco, de la cual se encuestó a 170 voluntarias del programa "Mujer con responsabilidad familiar no compartida". Concluyendo que si antes existía un porcentaje de mujeres de 55 años consideradas una minoría a la cual proteger de la exclusión de la sociedad activa económicamente, en la actualidad su peso ha ido en aumento, convirtiéndose en una fuerza laboral dominante en el mercado, específicamente en la última década con una actividad del 67,2%. Al mismo tiempo las mujeres que dirigen un hogar soportan al frente de una familia índices de marginación y monoparental una pobreza mayor a la media: del 47,9% del índice de exclusión frente al 26,1% en general. Al ser esta de una tipología de familia con un solo miembro, es imprescindible tener medidas flexibles para que estas den garantía de que los progenitores pueden unir su trayectoria ocupacional en la protección de sus hijos, de modo que la mujer no tenga que renunciar a puestos de alto rango por miedo a descuidar su vida familiar. (p. 22)

Este artículo ha sido escogido como precedente de la presente tesis porque analiza desde un punto de vista objetivo la situación de exclusión laboral que la mujer afronta a diario, cuestión que aporta en los criterios utilizados en el análisis del marco teórico de este estudio.

De acuerdo con Smith y Gayles (2018) en su artículo: "Girl Power": Gendered Academic and Workplace Experiences of College Women in Engineering" que tuvo como objetivo indagar experiencias de género de las mujeres graduadas en ingeniería en una Institución de Investigación Pública en el Sureste de Carolina del Norte, abordando puntos de vista académicos y laborales, donde se utilizó una metodología mixta de tipo explicativo acompañado de una encuesta con preguntas respecto a la investigación del estudio. Concluyendo que, solamente el 20% de los estudiantes de ingeniería son mujeres, en los ámbitos académicos todas las encuestadas expresaron sus experiencias de comportamientos que definían desigualdad en cursos y proyectos grupales. Así mismo, se detectó la existencia de barreras como prejuicios de género, sexismo y acoso, donde las participantes fueron subestimadas y constantemente recibieron comportamientos y comentarios fuera de lugar por parte de sus colegas y compañeros, que causó un sentimiento de incomodidad a las encuestadas, al mismo tiempo percibieron vivencias educativas equitativas generalmente, también aseguran que las damas tienen la posibilidad de tener un "mérito" en funcionalidad de la disponibilidad de instituciones estudiantiles y otros recursos con el propósito de beneficiar a las féminas en los campos STEM, sin embargo, compartieron ejemplos de sesgos en los que su conocimiento de ingeniería fue envilecido, mayormente por compañeros. Además, pese a los recursos del campus del instituto elaborados exclusivamente para las mujeres de las carreras STEM, las encuestadas expresan no utilizarlas debido a su esfuerzo de mérito personal y prevenir impresiones de ventajas otorgadas a las mujeres. (p. 18)

La investigación mencionada fue aprovechada para la tesis debido a que emplea variables asemejadas con las que este estudio procura ejercer, como son las mujeres que estudian una carrera considerada de fuerza física a favor del sexo masculino, las adversidades y diferencias a las que se enfrentan, de esta forma consolida el conocimiento explicativo.

El artículo científico titulado "The Impact of Employer Discrimination on Female Labor Market Outcomes. Experimental Evidence from Tunisia" desarrollado por Alaref, J. (2020) tuvo como propósito examinar la presencia y magnitud de la discriminación originada por motivos de género en los empleados en Túnez. La metodología utilizada es la Blinder - Oaxaca que estima la brecha salarial en los factores humanos observados, con el efecto dotación y el efecto

coeficiente. Finalmente concluyen que es necesario que el gobierno establezca leyes que tengan el fin de garantizar que las féminas no pasen por situaciones de discriminación al momento de ser entrevistadas a lo largo de ejercer su carrera profesional, debido a que se detectó que las féminas tienen un 2.4% más probabilidad que los hombres al momento de recibir una llamada de respuesta de algún empleador, sin embargo este varía según el sector tecnológico. También nos indica que las féminas graduadas tienen un 36% mayor que la de las personas del sexo masculino en el sector de TI de Túnez, asimismo respecto a porcentajes de desempleo para TI, el 21% de los hombres están desempleados, en comparación con el 57% de las mujeres. (p. 35).

Esta investigación fue de utilidad para la tesis ya que estudia el criterio de selección “género” como un requisito en el momento de una contratación para un trabajo, al igual que en esta tesis este factor es estudiado por lo que enriquece la información de la presente.

Espinoza y Jiménez (2019) en su artículo titulado “Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional” tuvo como finalidad medir el ambiente empresarial del centro de educación superior de ciencias duras de Ecuador, donde usualmente está orientada por caballeros e instaurar un nexo entre los aspectos del entorno organizacional y las diferencias de percepción de género entre los encuestados. El método que utilizaron es el análisis estadístico inferencial y correlacional con una encuesta como instrumento. Concluyen que el 81,3% de las féminas y el 60% de varones del centro educativo tienen más de dos años trabajando, donde un 52,46% son nombrados, mayormente hombres que mujeres, con un 78,1%, lo que advierte que las féminas no poseen estabilidad laboral, además no tienen acceso a beneficios sociales, económicos y de promoción laboral que se ligan al nombramiento en la organización. Además el cargo de coordinador de programa es solamente ejercido por el sexo masculino del centro, y las mujeres son principalmente docentes y expertas en educación, y en una clasificación muestran discriminación ocupacional por género; a la par ningún gerente de área o director es de sexo femenino, lo cual prueba la carencia de ingreso a cargos de poder y evidenciando “techo de cristal” para las mujeres de ese centro educativo. (p. 281).

Este artículo fue elegido como referencia para nuestra tesis ya que evidencia en el análisis de su marco teórico y conclusiones que la discriminación

laboral femenina es un fenómeno real que permanece en todas las sociedades, aportando así información comprobada de criterios de exclusión para la realización de las bases teóricas de la presente tesis, teniendo en común el factor “género” como motivo discriminatorio.

El artículo titulado “Negative Gender Ideologies and Gender Science Stereotypes Are More Pervasive in Male-Dominated Academic Disciplines” hecho por Banchevsky y Park (2018) tuvo como finalidad indagar si los entornos académicos controlado por el sexo masculino eran causados por las ideologías de género con acciones perjudiciales para las féminas en una universidad. El método utilizado fue transversal y correlacional, y utilizó como instrumento modelos de ruta empleados para analizar formalmente las relaciones entre las variables. Se obtuvo como resultado que los individuos en carreras académicas dominadas por el sexo masculino eran más susceptibles a refugiar claramente las ideologías de género que desvalorizan a las damas en el campo varonil. No solo las féminas permanecen dominadas por varones, son superadas en número, de forma fundamental por compañeros de trabajo más susceptibles de respaldar creencias alienantes que marginan todavía más a las mujeres. No se observó prueba de que la Conciencia de Género haya permanecido enlazada con el porcentaje de varones en la especialidad, ni a los estereotipos de ciencia de género individuales o notados (p. 21).

Siendo escogida esta investigación ya que desarrolla variables de ideologías y estereotipos de género que son necesarias para el desarrollo de este estudio, brindando confiabilidad al dar datos precisos en los argumentos que fueron tomados en cuenta en el proceso de análisis de la variable a investigar en esta tesis.

Duguet et al. (2018); en su artículo científico denominado "Hiring discrimination against women: distinguishing taste based discrimination from statistical discrimination", tuvo como propósito enfocarse en la demanda de trabajo y analizar en detalle si existe la marginación a causa de género en el rubro de obras, comparándolo con otros dos trabajos, de electricista y en la plomería. En el método se usó un enfoque mixto de diseño experimental. La muestra fue el sector de la construcción en París desde Febrero a Julio de 2015. Se concluyó que la segregación laboral que se base en gustos se da a notar en la ocupación de albañil, ya que aquí las mujeres tienen un nivel de llamadas para contratación

más baja en un 5.8 que los varones, obteniendo que este resultado es consecuencia de conceptos que se han incorporado con anterioridad sobre que esa labor es característicamente masculina, que pone en duda las capacidades que las féminas especializadas, otra variable es la maternidad que frena la posibilidad de conseguir empleo (p. 12).

Este estudio se consideró importante analizar ya que se relaciona con los indicadores planteados en nuestra investigación, en este caso el criterio de estereotipo de género y cómo se desarrolla en un determinado espacio y rubro, agregando fundamentos verídicos sobre la existencia de esta problemática en la actualidad.

Cassab (2018) en su artículo científico “Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar” tuvo el propósito de detectar destrezas gerenciales y comerciales que poseen, al mismo tiempo el papel en la economía de su familia, en tal sentido se aplicó un método descriptivo para analizar la conducta de la población de muestra de la investigación. Obtuvieron como resultados que el 20% de las encuestadas habían terminado una carrera técnica, el 5% culminó una carrera tecnológica, por lo que se deduce que la mayoría de las encuestadas tiene un nivel educativo básico, sin embargo, no fue limitante para obtener ingresos y convertirse económicamente activas. Se concluyó de acuerdo a la satisfacción de necesidades básicas personales y familiares, el 83.3% de las encuestadas logran cubrir sus primeras necesidades de salud, vivienda, educación y alimentación; mientras que el 16,7% cubren sus necesidades básicas y secundarias. Las féminas comerciantes, que sacan frente a su hogar requieren recibir acciones en tácticas de mercadeo, servicio al comprador, entre otras habilidades administrativas para conservar su calificación e incrementar sus ingresos para superarse y contribuir al desarrollo económico y social de su familia y país. (p. 165)

Este estudio fue de utilidad ya que demostró con el análisis de su método descriptivo y sus variables acerca de la pertinencia de las habilidades y rasgos de aquella mujer que resalta en liderazgo en un conjunto de personas, información que es de afinidad para fortalecer el proceso constructivo de los objetivos de esta tesis.

Según Benítez y Espinoza (2018) en su artículo científico titulado “Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando

registros administrativos” que tuvo como objetivo realizar un estudio analítico de la diferencia salarial por sección de actividad y distintas dimensiones de empresa. Fueron utilizadas varias metodologías, desde no paramétricos a paramétricos, la regresión por cuartiles y la descomposición de Oaxaca - Blinder. La investigación obtuvo como resultado que ser mayor de edad, estar o haber estado casado, tener título profesional en cualquier grado, son características que se asocian a los salarios más elevados entre el hombre y la mujer. Sin embargo, estas benefician al salario de los hombres. En conclusión se halló inexistente la marginación salarial en la fuerza laboral formal de Ecuador, esto significa que en promedio las féminas ecuatorianas protagonistas de este estudio, tienen mejores características que los hombres. Esto quiere decir que si tuvieran las mismas características que los hombres, la media del logaritmo del ingreso de las mujeres se reduciría en 0.121, pero no porque no exista discriminación, sino porque se les atribuye que cumplen con las características necesarias para compensar su remuneración. (p. 12)

El mencionado estudio ha tenido relevancia para la tesis gracias a su manera de utilizar el método Oaxaca-Blinder, que bajo su proceso de ejecución intercambian las características entre hombres y mujeres para plantear la brecha salarial que existe, información la cual se consideró un recurso de beneficio para la ejecución de esta investigación.

Desde el punto de vista de Weishaupt y Weishaupt (2018) titulada “Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil” que tuvo como objetivos demostrar que la lucha contra la discriminación de género prevista por la evolución de la legislación laboral es relevante para potenciar la fortaleza de trabajo femenino, además evidenciar que existen iniciativas para promover la igualdad de género en el mundo empresarial. En conclusión, el estudio demuestra cómo en el 2014 empresas automotriz como Volkswagen contaba con 19.682 empleados donde el 94% eran hombres y solo el 6% mujeres, sin embargo también revela en el área administrativa, las mujeres representaron el 21%, solamente el 9% eran parte de gerencia. Además que dentro de los 19 becarios que en el futuro podrán asumir puestos de mando, 10 eran mujeres y 9 hombres. (p. 20)

Como se puede observar en la investigación de Weishaupt y Weishaupt, sus variables acerca de la participación de mujeres constituyen un contexto ideal

para el desenvolvimiento de esta tesis, ya que demuestra cómo sí existen cambios que benefician a las féminas y su desempeño dentro de su labor, consolidando el conocimiento de los diversos escenarios que promueven la investigación de la discriminación laboral femenina en las grandes empresas.

2.1.2. A nivel nacional

La Defensoría del Pueblo (2016) realizó una investigación titulada “Participación laboral de la mujer en el Estado Peruano” la cual tiene como finalidad analizar la situación femenina y su relación con el sector público: Poder ejecutivo, los gobiernos regionales y municipalidades, además de esto crear propuestas para el Estado Peruano con respecto de las preventivas a tomar para que se genere apoyo al género femenino. El método que se utilizó en este estudio fue de carácter cualitativo, se realizó una entrevista a tajo. Concluyendo que se encontró que la retribución media del varón es 10% superior a la de la mujer y así mismo que la cifra de mujeres con educación superior concluida, y esto sobrepasa notablemente al sexo opuesto. También se descubrió que en el año 2004 las colaboradoras femeninas eran solo el 25% del total de trabajadores públicos que laboraban en los gobiernos locales, más adelante en el año 2017 la presencia de mujeres en los gobiernos locales representa el 33%, aunque ha incrementado el número de mujeres en puestos públicos del gobierno, aún resaltan limitaciones, en más de 10 años, en el Perú no se ha podido observar una igualdad o un porcentaje mayor de servidoras públicas en gobiernos locales. (p. 43).

Este precedente ha sido amparado por nuestra investigación ya que ha desarrollado la variable de diferencias de género en este caso de las entidades de autoridad en el Perú, aterrizando la problemática a un ámbito nacional donde resalta como indicador discriminatorio, la diferencia salarial, siendo este un mismo factor tomado en cuenta en la encuesta utilizada para la metodología aplicada en esta tesis.

Según Canchari (2019) en su reciente estudio “Discriminación laboral contra mujeres trabajadoras agrícolas del distrito de Sicaya, Huancayo” que tiene como objetivo comprender las acciones que se manifiestan al excluir, la segregación laboral por ser mujer y madre que quiera laborar, y percatarse la manera en como dichos procesos infringen los derechos de las mujeres rurales.

El método que se utilizó fue la etnografía, ya que se describió detalladamente a las personas involucradas y como resultado se obtuvo que las 10 madres informantes agrícolas. Concluyendo así que la liquidación cotidiana de las féminas en comparación a la del varón es desigual; 8 damas notifican que reciben de 35 a 45 soles por jornada, por otro lado el varón obtiene ingresos de 50 a 70 soles. Depende del calendario agrícola-ganadero es que se prefiere la labor femenina o masculina, ya que el varón utiliza físico, fuerza y resistencia al frío. Por otro lado, las mujeres usualmente están vinculadas a la destreza y manejo según temporada. (p. 53).

El presente artículo se enlaza con la investigación planteada, ya que con sus variables acerca de la discriminación laboral femenina en el rubro agrícola propone datos realistas y exactos de las brechas salariales, sirviendo como precedente para esta tesis y con esto ofrecer una perspectiva de la realidad peruana permitiendo plantear la problemática en un plano regional.

Aredo (2020) señala en su reciente estudio titulado “Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos” que tiene como propósito estudiar la forma en que impacta la segregación laboral a peruanas al momento de obtener cargos ejecutivos altos en compañías, el cual se utilizó enfoque cualitativo, de tipo explicativo, y diseño exploratorio a partir de la perspectiva de sus competidores y en su ámbito usual. Sus resultados arrojaron que existe todavía dominio masculino, que se evidencia en el género que predomina en los cargos directivos. En tanto que a la dama se le ha conferido un tope de funcionalidades, con el objetivo de preservarlas. Estableciéndose que, la marginación se alimenta desde la infancia en donde los padres instruyen a sus hijos con patrones marginadores que ellos han recibido a lo largo de su infancia. (p. 26).

En referencia a lo planteado por Aredo, ha sido relevante la información obtenida, pertinente con la propuesta de la investigación, donde deja en evidencia su variable acerca del entorno laboral del Perú aún regido a lineamientos masculinos, provocando que las peruanas se adecuen para encajar, semejante a lo que este estudio pretende abordar, de esta forma fortalece la objetividad en el análisis de los resultados obtenidos.

Según Cabanillas (2017) en su estudio “Factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en Essalud - sede central (2017)” que tiene

como objetivo definir si los componentes intrínsecos y extrínsecos de las mujeres influyen en la marginación por género para puestos dirigentes de EsSalud, el cual utilizó un método no experimental de diseño transversal. Concluyendo que en la Base Central de EsSalud, más del 50% de directivos son varones y menos del 45% son mujeres.

Además el 37.3% de los encuestados han observado a “gran medida” la evolución de la mujer para acceder a cargos ejecutivos, el 13.7% señalan que en “media medida” y el 48.97% observan que no han observado “ninguna medida” evolutiva. A pesar de que la distinción de género que existe en el entorno gremial ha disminuido, no se logra la igualdad. Esa diferencia se crea porque la dama trabajadora muestra tanto interna como externamente que afectan en la fundación de una diferencia de género que le resulta adverso para su ingreso a cargos gerenciales. (p. 18)

Como puede observarse, el estudio de Cabanillas fue utilizada para la tesis debido a que este comprende de variables acerca de la marginación de género para ocupar cargos gerenciales, siendo un escenario similar al que este estudio aspira ejecutar para de esta manera fortalecer el conocimiento analítico de las autoras.

2.1.3. A nivel local

El artículo científico “Relaciones de género y condiciones laborales en el sector productivo del banano orgánico en Sullana, Piura” (Vol 22, núm 42, p. 315-327) fue realizado en por Vásquez (2019); según su tipo usó una metodología social mixta, con un enfoque exploratorio y explicativo. La muestra total fue no probabilística, y de tipo intencional. Se hicieron 20 entrevistas a tajo y 100 encuestas según la crítica del entrevistado sobre los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada. El estudio tuvo como objetivo hacer un análisis de cómo se están transformando las relaciones entre hombres y mujeres, además descubrir y entender si las normas laborales son definidas por cuestiones como leyes profesionales y cultura. Según los resultados la muestra joven, de casados, convivientes y madres solteras, con secundaria concluida, vivienda propia, tiene el 40% de seis a más años trabajando en Asociaciones del banano orgánico. Con lo que se concluye que el 60% de hombres y mujeres afirman que las féminas son responsables de las labores del hogar, por otro lado el 22% que los hombres y mujeres comparten labores del hogar y el 14% de

caballeros especifican que su labor es sólo en las plantaciones de banano orgánico. (p. 324).

La presente investigación fue de provecho para esta tesis, debido al enfoque exploratorio y explicativo que presenta acerca de las relaciones de género en el trabajo, variable que exhibe la afinidad con este estudio, fortaleciendo la calidad de datos y alimentando la reflexión de las autoras en las bases usadas para la justificación y marco teórico de esta investigación.

En el ámbito regional, según Quintana (2019) en su investigación “Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Sullana” que tiene como objetivo examinar el hostigamiento y la ocurrencia de acontecimientos en el juzgado laboral del distrito judicial de Sullana, utilizando los métodos sistemático, deductivo, analítico, comparativo y estadístico; técnicas como el análisis bibliográfico, análisis de contenido y el análisis documental. Así mismo, en lo obtenido se señalan que la cantidad de casos es de más del 5,02%, estimándose primordialmente la restauración gremial por destitución arbitraria y pagos remunerativos inactivos en la ascensión de cargos laborales, a causa de no haber accedido a exigencias en las que se sometió a la víctima en forma clara o inoportuna con un comportamiento indeseado para la trabajadora perjudicando su dignidad. (p. 65).

Esta investigación fue fructífera puesto que asocia sus variables de hostigamiento sexual con las que este estudio desea desempeñar, siendo este un factor recurrente en temas de discriminación laboral con respecto al género. Así mismo, facilita la definición y comprensión teórica de lo presentado, lo cual permite que podamos disponer de fundamentos para el respaldo en la justificación de la presente investigación.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Discriminación laboral

2.2.1.1. Definiciones de discriminación laboral

Real Academia Española indica que discriminación es proveniente del latín y significa “separar”, “distinguir”, “diferenciar una cosa de la otra”. Se emitió en la Declaración de la Organización Internacional del trabajo, de 1998 donde se refiere a los principios y derechos elementales en el ámbito laboral, que la discriminación puede continuar la escasez, obstruir el desarrollo continuo, el rendimiento y la competencia, además de promover la falta de estabilidad de aspecto político.

Discriminación, es definida también como toda acción o exclusión que es ejecutada por algunos individuos, agrupaciones o entidades, donde se realiza un accionar distinto, esas acciones son guiadas por aprensiones, que tiene efecto perjudicial en el que recibe esos tratos (Carmichael y Woods, 2000).

Dentro del "Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research", Reitz (2001), señala que la discriminación en el ámbito laboral son determinaciones desfavorables de trabajo que se basan desde perspectivas de procedencia o lugar natal, y en vez de tomar en cuenta solo las documentaciones y apreciaciones que tengan relación directa con el rendimiento y productividad en la capacidad del trabajador.

Según el Convenio N°111 de la OIT (1958), la discriminación en el trabajo es considerada como cualquier diferenciación, separación o preferencia con base en razones de color, sexo, raza, preferencias políticas, religión, linaje o proveniencia nacional y social; además de otras características que traigan como consecuencia la anulación o alteración de la equidad en oportunidades o la forma de tratar en el trabajo y oficio.

Puede existir discriminación laboral, dentro de una relación estrictamente profesional al igual que fuera de la relación laboral, puede que sea con el motivo de que no se ha conformado sólidas relaciones laborales o también puede deberse a que esta se ha acabado (Castro, 2001).

En tal sentido, la discriminación laboral se conceptúa como cualquier acción de superioridad y diferenciación de entre uno o más sujetos hacia una persona que consideran irrelevante en el entorno laboral de una organización, hecho que se considera desfavorable para cualquier individuo dentro de una

entidad, con respecto a la persona porque no se les hace respetar sus derechos inherentes y además afecta a la empresa ya que desacelera el cumplimiento de objetivos corporativos ocasionados por el infortunio ambiente laboral que esta exclusión de cualquier tipo provoca.

2.2.1.2. Definiciones de discriminación laboral femenina

La discriminación laboral femenina se refiere a una circunstancia en donde la forma en la que es tratada la mujer, es más desfavorable que el hombre, en circunstancias analógicas o en comparación con motivo de sexo en el mercado laboral (Lucien & Pierre, 1980).

Robinson, J. (1933), menciona que el género es un factor donde puede existir esta forma de marginación. De esta forma, aunque ambos sexos tengan el mismo nivel de productividad, el empleador le pagará menos al género femenino.

Ardila, S. (2015) define a la discriminación de género como aquella diferenciación, limitación o marginación que tenga como consecuencia la ausencia del reconocimiento de los derechos con relación al sexo y género.

El acto discriminatorio hacia la mujer en el ámbito laboral es la distinción que hay entre mujeres y hombres en relación a la repartición de servicios, recursos, reputación, autoridad y la devaluación del estado de ser de la mujer, además de la inexistencia de su participación y aportación en el ámbito profesional (Torres, 2005).

Como se afirma, la discriminación laboral hacia el género femenino se determina mediante acciones de favorecimiento hacia los hombres en una organización, regidos por cualidades infundadas sobre niveles de fuerza, experiencia y conocimientos, que dan paso a hechos hostiles con las féminas, como es el hostigamiento, la brecha salarial, falta de reconocimiento de logros, barreras de impedimento para el ascenso, entre otros.

2.2.2. Segregación directa e indirecta en el trabajo

Añón Roig en 2013, manifestó dos dimensiones de discriminación laboral femenina:

2.2.2.1. Discriminación laboral directa

Añón Roig, 2013, indicó que este tipo de discriminación se refiere a las circunstancias en donde, solo una persona o una porción de personas son víctimas de tratos perjudiciales y excluyentes, teniendo como fundamento que

provienen de un nivel dudoso, motivo el cuál es usado para justificar la distinción realizada. El razonamiento detrás de la discriminación directa requiere, como punto de partida, comparar un trato impugnado con el recibido por otra persona, otros sujetos u otra clasificación legislativa. La clasificación legislativa vinculada a un tratamiento o solución regulatoria, constituyen el punto de comparación. Por lo tanto, alegar un comparador es parte de la carga del argumento para mostrar o probar la discriminación.

Debido a que la discriminación supone una vulneración de derechos basada en una diferencia de trato que no puede considerarse racional y proporcionada, no puede considerarse objetivamente un trato justificado y tampoco persigue un fin legítimo. Todos estos parámetros han suscitado importantes interrogantes sobre los supuestos de categorías de género, y ha sido fundamentalmente esta perspectiva la que ha propiciado argumentos encaminados a su modificación, argumentando básicamente que cualquier punto de comparación conduce a un tratamiento jurídico diferenciado basado también en género.

2.2.2.2. Discriminación laboral indirecta

Según Roig, este tipo de discriminación se manifiesta cuando un trato distintivo es basado en una razón supuestamente objetiva, pero, por el contrario, su realización tiene impactos dañinos y sin justificación sobre los integrantes de un específico grupo que está apoyado por disposiciones antidiscriminatorias.

La segregación de tipo indirecta se origina por la existencia de una norma que esté basada en una circunstancia distintiva considerada “neutra” cuya práctica tiene como consecuencia la exclusión de un grupo pero sin una justificación objetiva. Como consecuencia de los efectos sociales de la norma, se genera la discriminación dirigida hacia un grupo particularmente protegido. La exclusión indirecta también es denominada de impacto, al contrario la segregación directa sería de trato, debido a que la indirecta supone una valoración del distinto impacto que una diferencia jurídica de trato, al inicio es “neutral”, haciendo referencia a que no se identifica por características sospechosas obteniendo una protección especial sobre los miembros de un grupo con respecto al resto.

Algunos factores prioritarios de la discriminación indirecta pueden ser identificados como desfavorables y repercuten sobre lo que indican los derechos de igualdad. La razón central de esta modalidad de exclusión supone una extensión en los razonamientos o argumentos de justificación sobre el trato distintivo, pues este abarca en distintos niveles, una evaluación sólida de las distinciones.

Categorizar la discriminación exclusivamente como directa o indirecta obstaculiza la versión de la ley de no discriminación vinculada a la igualdad de trato, pero también restringe el alcance (transformador) que la discriminación indirecta puede alcanzar mediante la introducción de normas que puedan violar la norma sistémica, que asigna roles para mujeres y hombres, por ejemplo, el rol de cuidador de mujeres y de trabajador para hombres.

2.2.3. Escenarios de discriminación laboral femenina

Los actos decisivos de las mujeres son limitados, subordinados y restringidos por los diferentes escenarios en los que sus trayectorias personales y profesionales se desarrollan (Durán, 2001).

Estos escenarios se dividen en tres ámbitos, el primero es el círculo individual, aquí se examina cómo la mujer desde sus perspectivas, fecunda e infiere los símbolos, significados y validaciones de género los cuales han sido creados por la cultura y cómo esto toma importancia cuando el trabajo es remunerado (Espinosa, 1990).

El segundo, es la esfera privada, la que se refiere a la manera en que tanto el espacio familiar, como la relación de pareja toma poder en las decisiones de aceptar un ascenso (Guzmán y Mauro, 2004); y por último, el ámbito organizacional, que considera cómo se adapta la mujer a los puestos ocupacionales, identificar cuál es la imagen de género empresarial y cómo está su cultura, técnicas, políticas y prácticas de RR. HH. (Cabanillas, S.; 2017).

La calidad y las condiciones del entorno en donde las mujeres crecen afectan tanto de forma negativa como positiva en su desarrollo y la toma de decisiones que estas tienen en cuenta se percibe en su futuro laboral. En primera instancia se tiene su entorno personal en el que se analiza cómo las mujeres han asimilado las creencias y costumbres que su cultura les ofreció a lo largo de su vida. En segunda instancia, está su espacio inalienable, en el que influye su familia extensa y nuclear, en este último se ve la relación con su pareja y cómo

toma lugar en sus decisiones del trabajo. Finalmente está el ámbito laboral, en donde se ve el resultado de cómo los espacios anteriormente expuestos han repercutido en la realización de la mujer como profesional dentro de la empresa en la que se desenvuelve.

2.2.4. Criterios de marginación en el trabajo

En América Latina se señalan en distintas investigaciones la desigualdad de género que siguen vigentes en el aspecto educativo, familiar, social y laboral en cualquier sea el tipo de empresa o trabajos al que se tenga acceso, ya sea en derechos del salario, sociales o condiciones laborales (Hidalgo et al., 2007).

2.2.4.1. Tiempo laboral activo

La menor experiencia laboral de la mujer, es un factor que se toma para justificar las diferencias que se hacen en el ámbito profesional, pero este motivo está cubriendo el esfuerzo de la mujer (Durán, 2001).

La experiencia de las mujeres en las organizaciones es más baja que la de los hombres, esto es en efecto de su tarde ingreso a la actividad laboral (Hidalgo et al., 2007).

El tiempo laboral activo que tienen las mujeres es considerablemente menor al de los hombres debido a su condición tardía en el ingreso a puestos de trabajo ya que no son seleccionadas en la contratación por estereotipos de género preestablecidos en la mente de los empleadores.

2.2.4.2. Educación y mercado de trabajo

Históricamente las mujeres han luchado contra la situación desigual que hay en el acceso a la educación. Este es un factor que ha hecho que las mujeres tengan menos acceso a formar parte de los ambientes científicos y académicos, o en tener la posibilidad de ocupar un puesto en el que sea responsable de la toma de decisiones y de alto mando. El género femenino aumenta su tasa de participación en el mercado laboral cuando incrementa su grado de instrucción educativa (Soto, 2012).

El nivel de educación de la mujer repercute en la amplitud de su mercado de trabajo, por lo general en las zonas rurales de los países, la educación no es dada como prioridad a las mujeres, debido a que se tiene la idea que la mujer sirve para atender a su familia y los quehaceres del hogar. Viéndose cómo

consecuencia un tardío, en muchas ocasiones inexistente acceso a la educación lo que dificulta su aceptación en algún puesto de trabajo.

2.2.5. Estereotipos de género

Cook y Cusack (2010) indicaron que los estereotipos de género son construcciones de ideas generadas en la sociedad y en la cultura de varones y mujeres, con base en diferencias en las aptitudes biológicas, sociales, sexuales y físicas.

En los años 70, varias investigaciones indicaron que la discriminación de género en el trabajo se basaba en pensamientos repetitivos constantes, respecto a la cual se le daba mayor importancia a los atributos de los hombres (Broverman et al., 1972). Dicha sobreestimación confinaba a la mujer a puestos de trabajo que tenían menos sueldo y reputación (Glick, 1991). Esto hacía que se complicara su acceso a puestos influyentes (Eagly et al., 1992) y así surgía una infravaloración de su rendimiento en el trabajo, ya que su conducta no encajaba ya sea con los lineamientos del área o con las características estereotípicas de su género (Heilman, 1983).

Existen estereotipos, acerca del rendimiento de hombres y de mujeres que reemplazan la medida verdadera de la productividad y que dan justificación a la marginación estadística; así mismo, los estereotipos sobre la discriminación dan pie, a la desinformación, a distinciones de sueldo que no son expresadas por otra razón. (Hidalgo et al., 2007).

Los estereotipos de género son preconcebidos por las personas dentro la sociedad y la cultura que los rodea. Al vivir en un ambiente en el que las mujeres están encasilladas como sólo aptas para servir en el hogar, laboralmente hablando, tanto empleadores como trabajadores varones dentro de una organización, por lo general no analizan las reales aptitudes a tener en cuenta en el proceso de contratación o ascenso de puesto de trabajo. Y como consecuencia, se tiene una exclusión de género en el mercado laboral por creencias asimiladas en el ámbito individual en el que se han desarrollado.

2.2.6. El síndrome Techo de Cristal

Según Morrison (1987) el techo de cristal resulta un considerable impedimento para que las féminas tengan la posibilidad de evolucionar laboralmente dentro de la jerarquía de una empresa.

Así mismo, Eagly y Carli (2004) lo definen como una barrera infligida por aprensiones enunciadas en desfase entre mujeres y hombres en los cargos que lideran dentro de una compañía. Se presentan menores posibilidades para las mujeres de ejercer en dicho cargo, pese a que cuente con extensas trayectorias profesionales.

El techo de cristal se estima que ubicarse en los puestos destacados de las organizaciones debe depender de las capacidades, habilidades y esfuerzo, sin embargo se encuentran con actos discriminatorios aparentemente invisibles que limitan el ascenso profesional de una dama en comparación al sexo opuesto.

2.2.7. Teorías de la discriminación laboral

2.2.7.1. Teoría del Gusto por la discriminación

Gary Becker (1957) plantea que esta discriminación es aplicada a los colectivos que han sido más perjudicados a lo largo de la historia. Esta teoría desarrolla cómo los hombres tienen salarios mayores, inclusive si realizan iguales funciones que la mujer. Becker afirma que los empleadores que practican aún esta segregación se perjudican a largo plazo puesto que tendrán mayores costes laborales; además de delitos con pena de cárcel y según el Código Penal en sus artículo 510 pagarían multas y sanciones. Este estudio concluye de que en un plaza largo, la competitividad entre organizaciones disminuye la marginación laboral. La Teoría del Gusto por la discriminación lleva a efecto la postura de quea través del tiempo está problemática de discriminación se va resolviendo por la alta competencia entre empresas y la selección independiente de empleo.

2.2.7.2. Teoría del capital humano

Examina qué diferencias hay entre el capital humano de un hombre y el de una mujer con la finalidad de comprender la discriminación en el trabajo y la razón de la diferencia salarial. Desde la perspectiva de la oferta esta teoría explica la segregación laboral como la consecuencia del inferior capital humano que tiene la mujer debido a que se le adjudica una vida laboral obstaculizada y más corta. Por el lado de la demanda, los empleadores cuando se disponen a contratar toman en consideración los elementos mencionados, siendo éstos factores que influyen en su decisión al momento de contratar. Según Becker (1990), cuando crece el capital humano por la inversión significativa en el ámbito educativo, el beneficio en lo invertido aumenta hasta que se potencia lo necesario y halla equilibrio, en otras

palabras, el ingreso per cápita de la sociedad crece por su vínculo directo con el desarrollo económico y el stock de capital humano. (Becker, G.; Murphy K. y Tamura R., 1990). (p. 2)

2.2.7.3. Teoría de la segmentación de los mercados de trabajo

Esta teoría sugiere que la existencia de discriminación laboral y brecha salarial se debe a la falta de competitividad en el mercado de trabajo. De esta forma, se afirma que este está segmentado lo que complica cambiar de un trabajo a otro (Eduardo C. Fernández Huerga, 2012). La relación entre la segmentación y la oferta de trabajo, se puede observar al centrarse en el entorno social del empleado y cómo repercuten las características de los cargos laborales sobre la forma en que se comportan los trabajadores. Con respecto al entorno social, se establecieron las similitudes de división que siguen vigentes en las clases sociales y el mercado laboral (Piore, 1975) (p. 127). En relación con la influencia de las características en los puestos de trabajo se señaló que los cargos del sector secundario son ocupados por empleados con inestabilidad laboral y alta rotación, absentismo e impuntualidad (Doeringer y Piore, 1985). El vínculo entre el ámbito social y la influencia del comportamiento en el acceso a los puestos de trabajo se da porque se genera un efecto rebote y como consecuencia las características del puesto laboral finalmente moldean las actitudes del trabajador.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Discriminación laboral femenina

La discriminación laboral femenina se refiere a una circunstancia en donde el trato a la mujer, es más desfavorable que el hombre, en circunstancias analógicas o en comparación con motivo de sexo en el mercado laboral (Lucien y Pierre, 1980).

2.3.2. Discriminación directa

Añón Roig (2013) indicó que este tipo de discriminación se refiere a las circunstancias en donde, solo una persona o una porción de personas son víctimas de tratos perjudiciales y excluyentes, teniendo como fundamento que provienen de un nivel dudoso, motivo el cuál es usado para justificar la distinción realizada.

La discriminación directa se origina cuando al practicar la segregación se da una razón específica y existe algún reglamento claro y explícito, como el sexo o la raza. Como consecuencia no hay acceso a la igualdad de derechos.

2.3.3. Discriminación indirecta

Añón Roig (2013) este tipo de discriminación se manifiesta cuando un trato distintivo es basado en una razón supuestamente objetiva, pero, por el contrario, su realización tiene impactos dañinos y sin justificación sobre los integrantes de un específico grupo que está apoyado por disposiciones antidiscriminatorias.

La discriminación indirecta ocurre cuando las acciones excluyentes son realizadas con un motivo supuestamente neutral, pero la realidad es que su práctica lleva a la diferenciación con efectos perjudiciales hacia quienes son víctimas.

2.3.4. Estereotipos de género

Cook y Cusack (2010) indicaron que los estereotipos de género son construcciones de ideas generadas en la sociedad y en la cultura de varones y mujeres, con base en diferencias en las aptitudes biológicas, sociales, sexuales y físicas.

2.3.5. Tiempo laboral activo

La menor experiencia laboral de la mujer, es un factor que se toma para justificar las diferencias que se hacen en el ámbito profesional, pero este motivo está cubriendo el esfuerzo de la mujer (Durán, 2001).

2.3.6. El síndrome Techo de cristal

Eagly y Carli (2004) lo definen como una barrera infligida por aprensiones enunciadas en desfase entre mujeres y hombres en los cargos que lideran dentro de una compañía. Se presentan menores posibilidades para las mujeres de ejercer en dicho cargo, pese a que cuente con extensas trayectorias profesionales.

2.3.7. Teoría del gusto por la discriminación

Gary Becker (1957) plantea que esta discriminación es aplicada a los colectivos que han sido más perjudicados a lo largo de la historia. Esta teoría

desarrolla cómo los hombres tienen salarios mayores, inclusive si realizan iguales funciones que la mujer.

2.3.8. Teoría del capital humano

Según Becker (1990), cuando crece el capital humano por la inversión significativa en el ámbito educativo, el beneficio en lo invertido aumenta hasta que se potencia lo necesario y halla equilibrio, en otras palabras, el ingreso per cápita de la sociedad crece por su vínculo directo con el desarrollo económico y el stock de capital humano. (Becker, G.; Murphy K. y Tamura R., 1990).

2.3.9. Teoría de la segmentación de los mercados de trabajo

Esta teoría sugiere que la existencia de discriminación laboral y brecha salarial se debe a la falta de competitividad en el mercado de trabajo. De esta forma, se afirma que este está segmentado lo que complica cambiar de un trabajo a otro (Eduardo C. Fernández Huerga, 2012).

2.4. Hipótesis

Debido a que el diseño de investigación de este estudio es descriptivo no se presentan hipótesis explícita ya que se realizó para recolectar información. (Yalda, L.; Valenzuela, R., 2017) (p. 2)

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA	La discriminación laboral femenina se refiere a una circunstancia en donde el trato a la mujer, es más desfavorable que el hombre, en circunstancias analógicas o en comparación con motivo de sexo en el mercado laboral (Lucien & Pierre, 1980).	Para la medición de esta variante se utilizará como una técnica encuesta y de instrumento un cuestionario de tipo Likert, el cual será distribuido en redes sociales para obtener el nivel de discriminación laboral femenina en la población de la ciudad de Piura.	DISCRIMINACIÓN DIRECTA	Existencia de expectativas laborales marcadas socialmente para la mujer (pregunta 12) Infravaloración laboral por motivos extrínsecos de la mujer (pregunta 03) Valoración de las aptitudes femeninas asignadas a la productividad y eficiencia (pregunta 05) Existencia de sacrificio profesional de la mujer por ser madre de familia (pregunta 07) Capacidad de la mujer para la toma de decisiones (pregunta 06) Limitación en la renovación de contrato por ser mujer gestante (pregunta 11) Desigualdad en el horario asignado en beneficio del hombre (pregunta 02)	ORDINAL

	<p>Incumplimiento en el pago de horas extras de la mujer (pregunta 16)</p> <p>Limitación para la mujer en el acceso a cargos directivos en la empresa (pregunta 21)</p> <p>Participación en las decisiones y actividades a realizar dentro y fuera de la empresa</p>	
<p>DISCRIMINACIÓN INDIRECTA</p>	<p>Estímulos e incentivos laborales desiguales hacia la mujer (pregunta 01)</p> <p>Contratos con cláusulas desiguales para la mujer (pregunta 15)</p> <p>Existencia de hostilidad laboral ejercida por el sexo masculino (pregunta 22)</p> <p>Limitación en los anuncios de trabajo con requisitos discriminatorios (pregunta 19)</p> <p>Brecha salarial con motivo del tiempo de jornadas laborales (pregunta 09)</p> <p>Existencia de mujeres que ocupan puestos en las categorías más bajas de la empresa (pregunta 08)</p> <p>Situaciones laborales en las que se prefirió a un hombre por supuestamente tener horario flexible</p>	<p>ORDINAL</p>

(pregunta 18)

Facilidades del hombre para
desempeñarse en tareas ejecutivas
por tener circunstancias a su favor
(pregunta 25)

Limitación profesional por flexibilidad y
disponibilidad de tiempo (pregunta 17)

Respaldo de la normativa laboral para
la trabajadora acosada (pregunta 23)

Nota. Indicadores extraídos de las dimensiones sustentadas por Añón Roig (2013).

3) MATERIAL Y MÉTODO

3.1. Material

3.1.1. Población

Se seleccionó para este trabajo de investigación a la región de Piura la cual tiene 1 millón 856 mil 809 habitantes, pero para la realización de esta investigación se trabajará solo con la población femenina, la que está representada por un 50,5 % (INEI Censo Nacional, 2017).

3.1.2. Marco muestral

Los criterios de inclusión utilizados para el marco muestral fueron de carácter homogéneo, con temporalidad en diferentes generaciones. Las personas encuestadas han sido de nacionalidad Peruana, específicamente residentes en la región de Piura, de sexo femenino, con diferentes edades (18 - 75 años). Además, debían formar parte de la Población económicamente activa (PEA), la cual comprende a mujeres ocupadas, y también desempleadas, pero con decidida búsqueda laboral.

Por el contrario, se descartó del sondeo al sexo masculino y por último, se apartó a la Población económicamente inactiva (PEI). Los ítems seleccionados para esta muestra fueron escogidos en base a las exigencias del título del presente estudio realizado. Las personas no podían ser menores a 18 años, ni mayores a 75.

3.1.3. Unidad de análisis

Población

$N = 937\ 688.545$

Muestra

$n = 267$

Valor de confianza

$Z = 1.96^2$

Probabilidades a favor

$p = 0.5$

Probabilidades de fracaso

$q = 0.5$

Margen de error

$i = 0.06$

Donde:

“N” representa el valor total de la población, en este caso el total de las habitantes féminas de la ciudad de Piura. Así mismo “n” equivale al tamaño de la muestra que se desea estudiar. Por su parte “Z” representa al valor de confianza de los resultados que se obtienen. En adelante “p” y “q” equivale a las caras de la probabilidad, a favor y a fracaso respectivamente. Así mismo “i” es la cantidad de error de muestreo aleatorio resultado de la ejecución de un instrumento, en este caso una encuesta.

Para obtener la población precisa para este estudio, se efectuó el 50,5% (equivalente al porcentaje total de féminas piuranas) a la población total de Piura según el INEI Censo Nacional (2017), obteniendo 937688.5. Posteriormente, se aplicó la fórmula de población finita, donde se obtuvo como muestra 267.

3.1.4. Muestra

La muestra representativa usada para esta investigación fue en base a la población femenina finita de la ciudad de Piura.

$$N = 1\ 856\ 809 (50,5\%) = 937\ 688.545$$

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

$$n = \frac{(1.96)^2 * (937\ 688.545) (0.5) (0.5)}{(0.06)^2 * (937\ 688.545 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 266.702$$

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

- **Según su finalidad**

La investigación es de tipo aplicada debido a lo beneficioso que es para las mujeres piuranas que se rigen en una sociedad laboral machista con aptitudes estereotípicas que se le otorgan preconcebidamente al hombre y a la mujer en Piura, puesto que se adquiere información que permite conocer una realidad desconocida en la ciudad, que provocará la desaprobación de dichas acciones, y futuras sanciones formales de las organizaciones hacia situaciones de esta condición.

Según Murillo (2008) la investigación aplicada tiene como propósito el utilizar la información y conocimientos conseguidos mediante la investigación, para ponerlos en práctica basados en esta, de misma forma dar a conocer la realidad de la problemática y solventarla.

- **Según su alcance**

La investigación es de alcance descriptivo, la cual tiene como finalidad especificar detalladamente situaciones que se manifiestan en un determinado grupo de personas sobre un determinado fenómeno. (Galarza, 2020)

En este sentido, se aspira analizar la problemática propuesta, debido, a la participación cada vez mayor, que las mujeres están teniendo en el mundo para hacer respetar los derechos laborales.

- **Según su temporalidad**

La investigación es de tipo transversal debido a que analiza las variables en un mismo año, con el fin de ejecutar el estudio. El estudio transversal se realiza para examinar un resultado de interés, en relación con la presencia o ausencia de una exposición, ambos hechos ocurriendo en un tiempo determinado y en una población específica. Dado que la exposición y el resultado son examinados al mismo tiempo, existe una ambigüedad temporal en su relación, lo que impide establecer inferencias causa-efecto.

El estudio transversal brinda una “fotografía” de una problemática en un punto definido del tiempo, este se realiza para analizar una problemática de interés, referente a la ausencia o existencia de una exposición, ocurriendo ambos escenarios en un tiempo específico y con una población determinada. La frecuencia en que los hechos ocurren establece la cantidad de veces y la exposición a la problemática que

recibe la población seleccionada, de modo que el investigador no controla la variable. (Álvarez-Hernández G. y Delgado-DelaMora J., 2015, p. 28)

- **Según fuentes de investigación**

De acuerdo con Silvestrini y Vargas (2008) la investigación de fuentes primarias comprende de información y datos originados por los autores, es decir es difundido por primera vez, sin goce de evaluación o descifrar por ninguna persona externa. Esta investigación es de fuente primaria ya que es fruto de un análisis fresco y no ha sido explorado por nadie.

- **Según el enfoque**

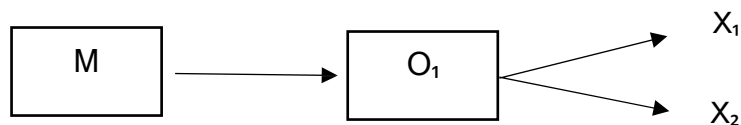
La investigación es de carácter mixto, ya que los resultados a obtener serán conjugados por planteamientos teóricos fortalecidos por datos numéricos exactos, brindando una información poderosa en validez.

Según Driessnack et. al (2007) el enfoque mixto es un singular estudio que da uso a métodos múltiples para replicar las interrogantes de la investigación.

- **Según el diseño**

Este documento es de diseño no experimental, el cual según Kerlinger y Lee (2002), mencionan que se refiere a la búsqueda práctica y metódica en la cual el investigador no controla las variables independientes, porque los hechos ya han sucedido o no son relativamente manejables.

Para esta investigación se utilizará el diseño descriptivo:



Donde:

M = es la muestra

O₁ = es la observación de la variable discriminación laboral

X₁ y X₂ = son las dimensiones discriminación directa y discriminación indirecta.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnicas

Técnica 1: Encuesta, la cual fue elaborada manteniendo la relación entre las dimensiones y los indicadores de la variable investigada.

Técnica 2: Focus Group, el cual fue elaborado teniendo en cuenta el vínculo entre las dimensiones y los indicadores de la problemática analizada.

Instrumento

Instrumento 1: El instrumento que se utilizó para la técnica 1, fue el cuestionario de tipo Likert, que ha sido elaborado por Iñiguez L. et al. (2010) en su investigación titulada "Discriminación de la mujer en el trabajo". El mismo que será adaptado por las dos autoras de esta tesis teniendo en cuenta las dos (02) dimensiones, discriminación laboral femenina directa e indirecta. Estas serán desarrolladas en veinticinco (25) ítems con la siguiente escala de valores: Totalmente de acuerdo (TA)=5, De acuerdo (DA)=4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND)=3, En desacuerdo (ED)=2, Totalmente en desacuerdo (TD) =1. (Anexo N° 01: Cuestionario sobre la discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura año 2021).

El cuestionario fue plasmado en la herramienta Google Forms y se difundió a través de distintas redes sociales como WhatsApp, Instagram, Facebook y por correo electrónico.

Instrumento 2: El instrumento que se usó para la técnica 2 fue la guía de preguntas, la cual se produjo teniendo en cuenta las dimensiones establecidas, se plantearon cinco (5) preguntas, las tres primeras cuestiones estaban dirigidas en respuesta al nivel de discriminación laboral directa, primando los siguientes factores: la valoración femenina actual, limitación en contratación o ascenso y estereotipos sociales respetivamente; y las dos últimas preguntas se formularon en relación a la discriminación laboral indirecta, predominando los siguientes factores: brecha salarial y normativa salarial desigual.

La muestra estaba conformada por 06 participantes, mujeres piuranas de entre 18 y 75 años de edad, las cuales formaban parte de la Población Económicamente Activa (PEA). El Focus Group se realizó por medio virtual Vía Zoom en la ciudad de Piura, el día viernes 15 de octubre del 2021 a las 17:00 pm. (Anexo N° 04: Guía de preguntas del focus group y Anexo N° 05: Evidencias del focus group).

Validez

El instrumento 1 fue validado a 30 días del mes de junio del año 2021 por: Francisco Alexandro Ramos Flores, Doctor en Administración (Anexo N° 06). Patricia Ismary Barinotto Roncal, Doctora en Administración (Anexo N° 07). Y por Efraín Ricardo Chuecas Wong, Mg. Proyectos de Inversión (Anexo N° 08).

El instrumento 2 fue validado a 11 días del mes de octubre del año 2021 por: Gustavo Ugarriza Gross, Mg. En Marketing (Anexo N° 09). Efraín Ricardo Chuecas Wong, Mg. Proyectos de Inversión (Anexo N° 10) y Patricia Ismary Barinotto Roncal, Doctora en Administración (Anexo N° 11).

Fiabilidad

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Los pasos ejecutados en el desarrollo de la presente investigación han sido los siguientes:

- I. Selección del tema investigado
- II. Inspección de fuentes bibliográfica y documental con relación a la variable elegida para la investigación: Discriminación laboral femenina, haciendo posible construir la estructura del estudio teórico.
- III. Se dispuso el planteamiento de la problemática, precisando los objetivos y la justificación.
- IV. Indagación de investigaciones previas para detectar aquellas que tengan relación con la variable de estudio y sostenerlas como fuentes de soporte con objeto de antecedentes.
- V. Producción del marco teórico de la investigación partiendo por los antecedentes que se estimaron oportunos y de las fuentes previamente consultadas y determinación de las dimensiones a fin de la ejecución de las variables.
- VI. Construcción del marco metodológico, se tomó en cuenta el tipo y diseño de la investigación, probación y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.
- VII. Formación del instrumento y validación respectiva.
- VIII. Aplicación de prueba piloto, para posteriormente determinar la confiabilidad de los instrumentos elaborados.

- IX. Análisis de datos con programa estadístico SPSS versión 10.0; el cuál sirve para la codificación, procesamiento, análisis y evaluación de resultados, todos los resultados obtenidos serán del cuestionario realizado con la escala de Likert, el cual tiene la finalidad de analizar la opinión y acciones de las personas.
- X. Para evaluar la fiabilidad del test de actitudes y de conocimientos mediante la construcción de una escala ordinal de Likert. Se usaron los siguientes valores: Totalmente de acuerdo (TA)=5, De acuerdo (DA)=4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND)=3, En desacuerdo (ED)=2, Totalmente en desacuerdo (TD)=1.
- XI. Además, para la validación del cuestionario, se realizó una prueba piloto con una muestra aleatoria simple de 15 mujeres, quienes sirvieron como evaluadoras. Se les aplicó el cuestionario de tipo Likert, cuyos resultados permitieron un análisis descriptivo del puntaje obtenido para observar tendencias o variaciones de las preguntas.
- XII. Este procedimiento se hizo con el objetivo general de determinar el nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.
- XIII. Para lo cual se plantearon dos dimensiones: la discriminación laboral directa y la discriminación laboral indirecta. A cada una se le asignaron 10 indicadores con una escala de medición ordinal. Se realizó la encuesta de 25 preguntas, con el soporte de cinco respuestas según escala de valoración Likert, a 267 mujeres de la ciudad de Piura que cumplieran con los criterios de selección anteriormente mencionados.

Tabla 2

Resultados de encuesta según escala de valoración Likert

Niveles	Escala Likert
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

Nota. Se consideró a la respuesta “totalmente de acuerdo” un equivalente a 5, “de acuerdo” correspondiente a 4, “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” correspondiente a 3, “en desacuerdo” un valor de 2 y “totalmente en desacuerdo” igual a 1.

Posteriormente, se ingresó la información a una base de datos en donde se obtuvo la media y la desviación estándar de cada pregunta, de acuerdo a estos valores, se le otorgó una escala de valoración Likert, como muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3

Valoración Likert de base de datos según su media

Niveles	Escala Likert
Alto	$3.5 \geq$
Regular	$2.5 \geq$
Bajo	$1 >$

Nota. Se consideró de nivel alto la media que arrojaba un resultado mayor o igual a 3.5, de un nivel regular la media que tenía un resultado mayor o igual a 2.5 y de nivel bajo la media con resultado mayor a 1.

Para el focus group se le asignó a cada respuesta un valor numérico del 1 al 3, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4

Escalada de valoración Likert de resultados de focus group

Niveles	Escala Likert
Alto	3
Regular	2
Bajo	1

Nota. Se consideró para el nivel alto una valoración de 3, para el nivel regular disminuyó a 2, y por último el nivel bajo está representado por 1.

Se le asignó a la respuesta de cada pregunta dada por las participantes un valor numérico, después se realizó la media respectiva. Finalmente obteniendo una media total de 1.53 correspondiente a un nivel “Regular” según la escala de valoración Likert.

Como se demuestra en la siguiente tabla:

Tabla 5

Resultado de la media de los valores asignados

PREGUNTAS	PARTICIPANTES						_MEDIA
	1	2	3	4	5	6	
1	2	1	2	1	2	1	1.50
2	1	3	2	2	1	1	1.67
3	2	3	3	3	3	3	2.83
4	1	1	3	1	1	1	1.33
5	1	1	3	1	2	3	1.83
	Total						1.53

Nota. Cada valor numérico fue asignado según la escala Likert a la respuesta respectiva de cada pregunta brindada por las participantes del instrumento.

Tabla 6

Matriz de triangulación

VARIABLE	DIMENSIONES	CUESTIONARIO	FOCUS GROUP	CONCLUSIÓN DEL INSTRUMENTO
DISCRIMINACIÓN LABORAL	DISCRIMINACIÓN DIRECTA	Se encontró que en los 10 indicadores planteados para esta dimensión existe un nivel regular de discriminación laboral directa con un promedio de 3.34 y una desviación estándar de 1.22.	Se plantearon 3 preguntas relacionadas a la discriminación directa en el que se obtuvo un nivel regular. La primera cuestión se refería a la valoración laboral femenina actual, aquí el resultado de la media fue de 1.50. En la segunda, con respecto a la limitación de contratación	3 Se concluye que existe un nivel regular de discriminación laboral directa, resultado que se pudo observar con dos instrumentos: un cuestionario en el que se obtuvo como factores preponderantes, 1.Desigualdad en el horario asignado en beneficio del hombre. 2. Existencia de expectativas laborales marcadas socialmente para la mujer, obteniéndose en ambos la media más alta de entre los 10 indicadores establecidos con un 4.62. Además, se realizó un focus group en el que el factor estereotipos sociales alcanzó el puntaje más alto de entre las 5 preguntas realizadas con una media de 2.83. Consigna que englobaba los siguientes indicadores: 1.Existencia de expectativas laborales marcadas socialmentepara en la mujer. 2.Existencia de sacrificio profesional de la o mujer por ser madre de familia y 3.Capacidad

ascenso, la media de la mujer para la toma de decisiones. Los fue de 1.67 y en la resultados obtenidos en ambos instrumentos están tercera en relación directamente relacionados con el factor los estereotipos estereotipos sociales y cómo estos afectan sociales el puntaje notablemente el desarrollo en el ámbito laboral de hallado fue de 2.83. la mujer Piurana.

DISCRIMINACIÓN
INDIRECTA

Se halló que en los 10 indicadores establecidos para esta dimensión existe un nivel regular de discriminación indirecta con un promedio de 3.23 y una desviación estándar de 1.29. En los resultados conseguidos para la discriminación indirecta existe un nivel regular, comprobándose en la cuarta interrogante acerca de la brecha salarial con una media de 1.33 y en la quinta pregunta en consideración a la normativa laboral desigual se obtuvo una media de 1.83. Mediante los resultados extraídos se comprobó que existe discriminación directa en un nivel regular. En el cuestionario resaltó con 4.22 de media el indicador: Facilidades del hombre para desempeñarse en tareas ejecutivas por tener circunstancias a su favor; y con menos preponderancia de entre los 10 indicadores; el respaldo de la normativa laboral obtuvo la media más baja con un 2.26. En cuanto al focus group realizado la pregunta con el puntaje más alto fue el obtenido en la quinta pregunta, en la que se consideró: 1. Contratos con cláusulas desiguales para la mujer. 2. Limitación en los anuncios de trabajo con requisitos discriminatorios. 3. Facilidades del hombre para desempeñarse en tareas ejecutivas por tener circunstancias a su

favor y 4.Respaldo de la normativa laboral para la trabajadora acosada; enunciados que están relacionados con la normativa desigual laboral. Permitiendo concluir que existe diferenciación entre el hombre y la mujer, como en este caso muchas veces la segregación laboral es ejercida de forma indirecta, resguardándose de forma sutilmente sugerente como en los preceptos preestablecidos en las empresas.

Nota. Los datos expuestos en esta matriz han sido los indicadores con mayor pre ponderación obtenidos en los resultados en respuesta de los objetivos planteados.

4) PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Objetivo general: Determinar el nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

Tabla 7

Nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

	DESVIACIÓN		
	MEDIA	ESTANDAR	NIVEL
Discriminación laboral directa	3.34	1.22	Regular
Discriminación laboral indirecta	3.23	1.29	Regular
Total	3.285	1.255	Regular

Nota. Según el promedio de los resultados de la encuesta y desviación estándar de 3.28 y 1.25 respectivamente, indica un nivel regular de la variable discriminación laboral y las dimensiones discriminación laboral directa y discriminación laboral indirecta. Se concluye que aún se percibe actos exclusivos en centros laborales en contra del sexo femenino en la ciudad de Piura.

Objetivo específico 1: Indicar el nivel discriminación laboral directa en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021

Tabla 8

Nivel de discriminación laboral directa en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

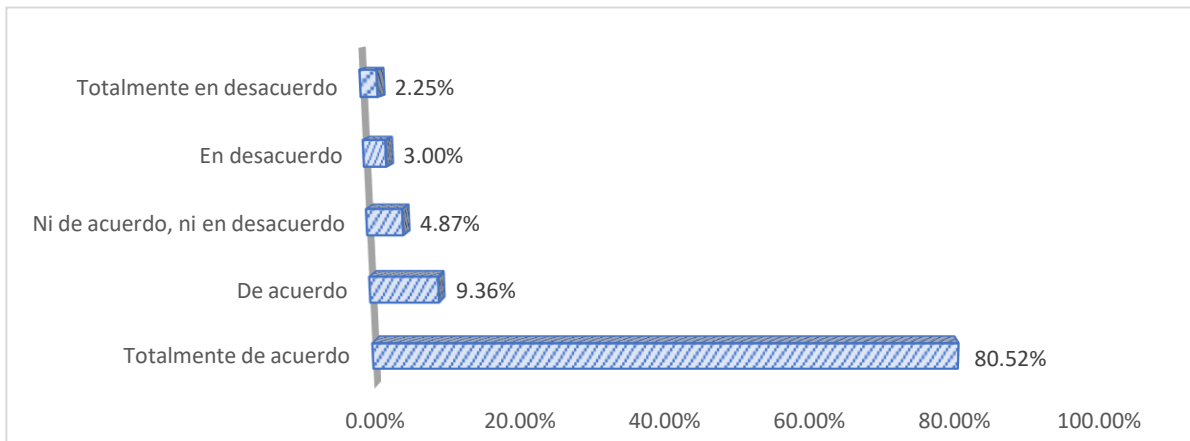
DIMENSIÓN	INDICADORES	MEDIA	DESVIACIÓN	
			ESTÁNDAR	NIVEL
Discriminación laboral directa	Desigualdad en el horario asignado en beneficio del hombre	4.62	0.88	Bueno
	Infravaloración laboral por motivos extrínsecos de la mujer	3.09	1.42	Regular
	Valoración de las aptitudes femeninas asignadas a la productividad y eficiencia	3.66	1.4	Bueno
	Capacidad de la mujer para la toma de decisiones	1.55	1.2	Malo
	Existencia de sacrificio profesional de la mujer por ser madre de familia	2.91	1.48	Regular
	Limitación en la renovación de contrato por ser mujer gestante	3.43	1.3	Regular
	Existencia de expectativas laborales marcadas socialmente para la mujer	4.62	0.83	Bueno
	Participación en las decisiones y actividades a realizar dentro y fuera de la empresa	3.24	1.26	Regular
	Incumplimiento en el pago de horas extras de la mujer	3.75	1.12	Bueno
	Limitación para la mujer en el acceso a cargos directivos en la empresa	2.52	1.34	Malo
TOTAL		3.34	1.22	Regular

Nota. Con respecto a la dimensión discriminación laboral directa, se aprecia que sus diez indicadores presentan un nivel regular, con un promedio de 3.34 y una desviación estándar de 1.22. Los dos indicadores con el puntaje más bajo fueron:

Capacidad de la mujer para la toma de decisiones y limitación para la mujer en el acceso a cargos directivos en la empresa en donde la mujer se ve afectada por ideologías relacionadas con las aptitudes que la sociedad tiene hacia el género femenino.

Figura 1

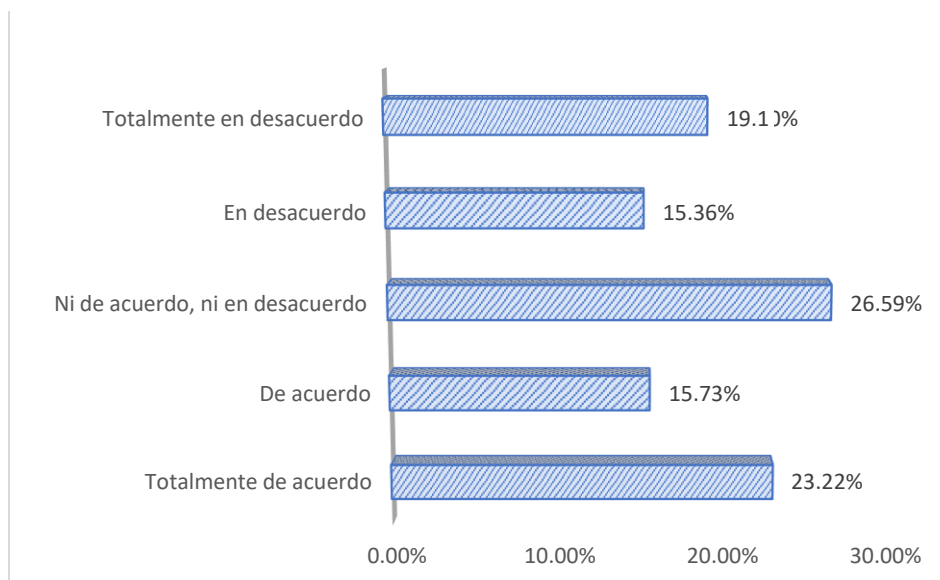
Desigualdad en el horario laboral asignado



Nota. Se muestra como el 80.52% de las féminas encuestadas está totalmente de acuerdo que las mujeres pueden trabajar el mismo tiempo que el hombre. Mientras que el 2.25% está totalmente desacuerdo, y considera que las mujeres no pueden laborar las mismas horas que un hombre.

Figura 2

Infravaloración laboral por motivos extrínsecos de la mujer

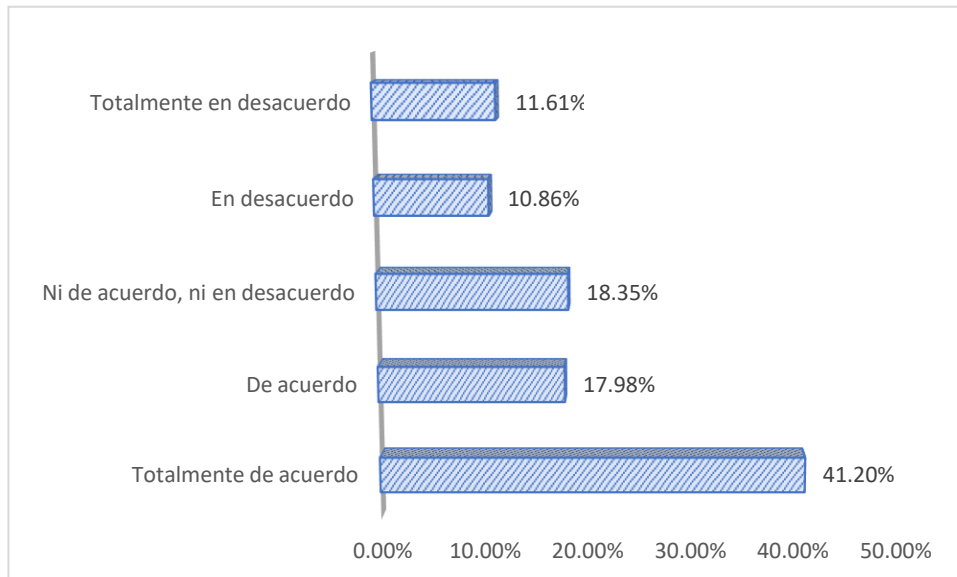


Nota. Se observa como el 26.59% de las féminas encuestadas no se encuentran ni de acuerdo, ni en desacuerdo al indicador que cuestiona si es que alguna vez que nose haya sentido valorada en un centro laboral por ser mujer, mientras que el 15.36% está en desacuerdo. Se determina como hay un porcentaje mayor de encuestadas

donde por actos discriminatorios en su centro laboral se sintió menos por el hecho de ser mujer.

Figura 3

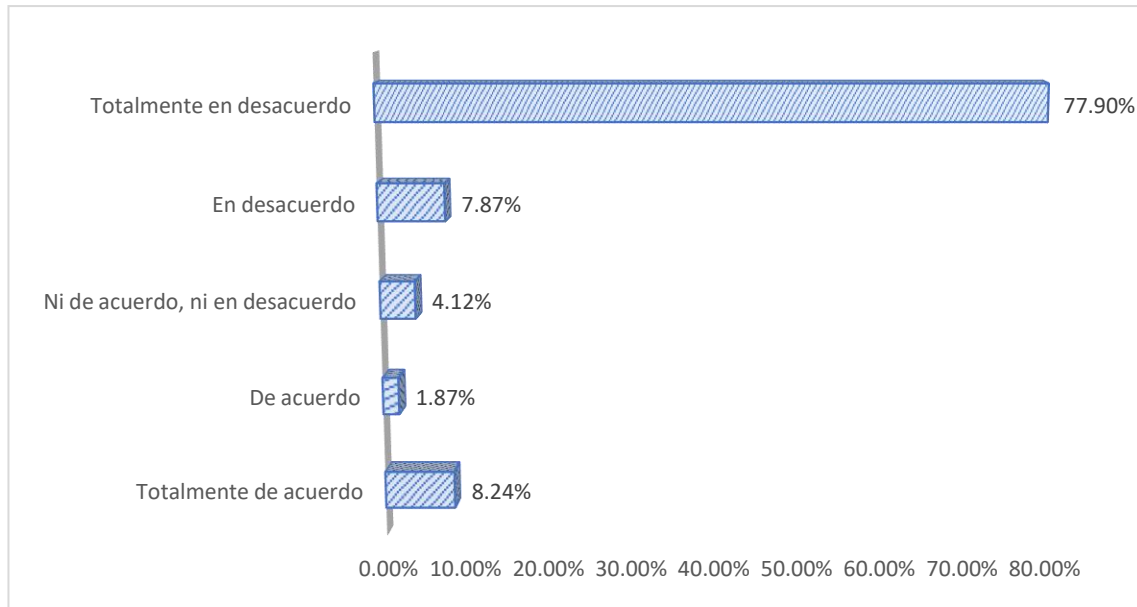
Desperdicio de potencial y talento humano femenino



Nota. Se visualiza como el 41,20% de las mujeres encuestadas está totalmente de acuerdo que ha percibido en algún centro laboral el desperdicio y potencial de una fémina. Mientras que el 10.86% no ha presenciado una situación parecida. Lo cual indica un elevado porcentaje de casos donde no se reconoce la capacidad de la mujer en sus centros laborales.

Figura 4

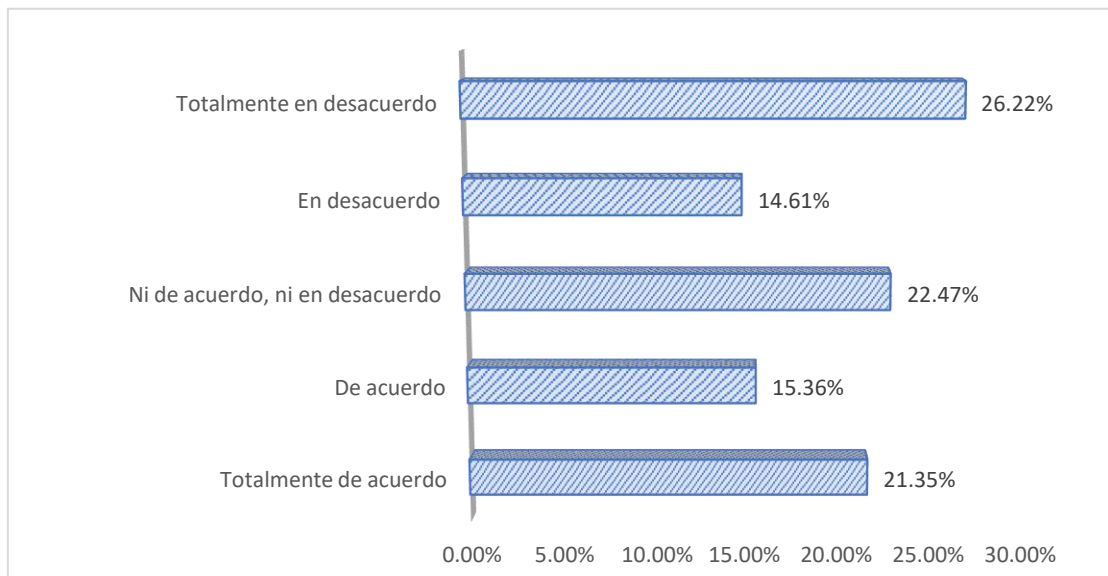
Capacidad de liderazgo femenino



Nota. Se observa como el 77.90% de las mujeres encuestadas está totalmente en desacuerdo que las féminas no son buenas líderes, mientras que un 1.87% se encuentra de acuerdo a esta cuestión.

Figura 5

Sacrificio profesional por la maternidad

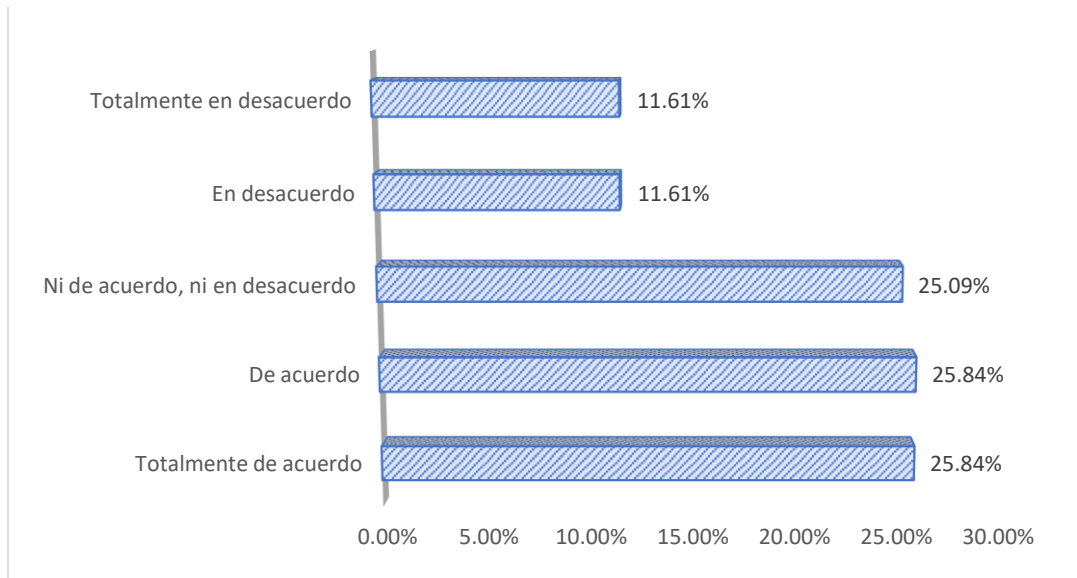


Nota. Se visualiza que el 26.22% de las encuestadas se encuentra totalmente en desacuerdo cuando se le interrogó si alguna vez necesito sacrificar su desarrollo profesional por su maternidad, mientras que el 14.61% se encuentra en desacuerdo

a la misma. Lo cual nos revela que la maternidad no es ningún impedimento para el desarrollo profesional de una mujer.

Figura 6

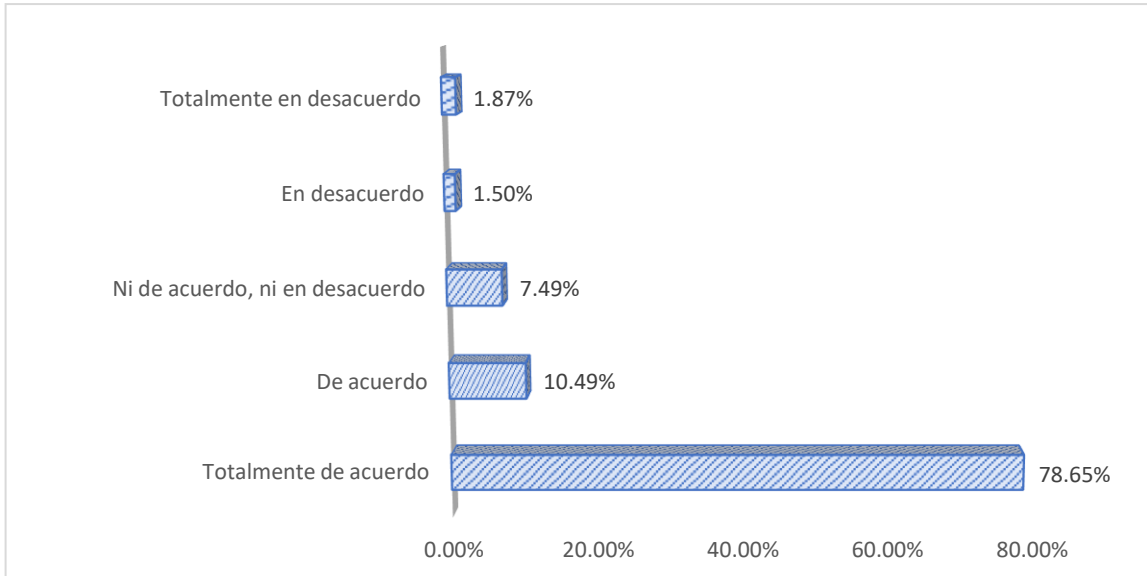
Limitación en la renovación de contrato por gestación



Nota. Se muestra como las féminas se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo respecto a la mayor dificultad de una renovación de contrato si se presenta un embarazo, con un 25,84% en ambas. Por otro lado, un porcentaje de la población está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, con un 11,61% en ambas. Lo cual nos revela un mayor porcentaje de casos donde su embarazo fue motivo de despido en su centro laboral.

Figura 7

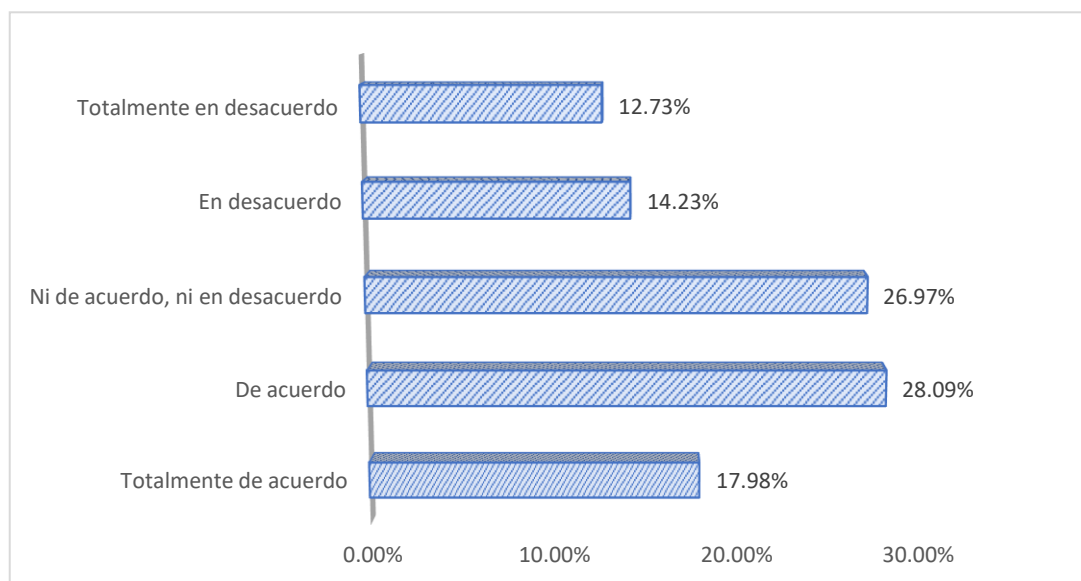
Expectativas laborales marcadas socialmente para la mujer



Nota. Expectativas laborales marcadas socialmente para la mujer. Se puede visualizar como el 78,65% de las féminas que han sido parte de este estudio están totalmente de acuerdo en que las mujeres tienen las mismas capacidades que el sexo masculino, mientras que el 1.50% está en desacuerdo y considera que las féminas no tienen mismas capacidades que el varón.

Figura 8

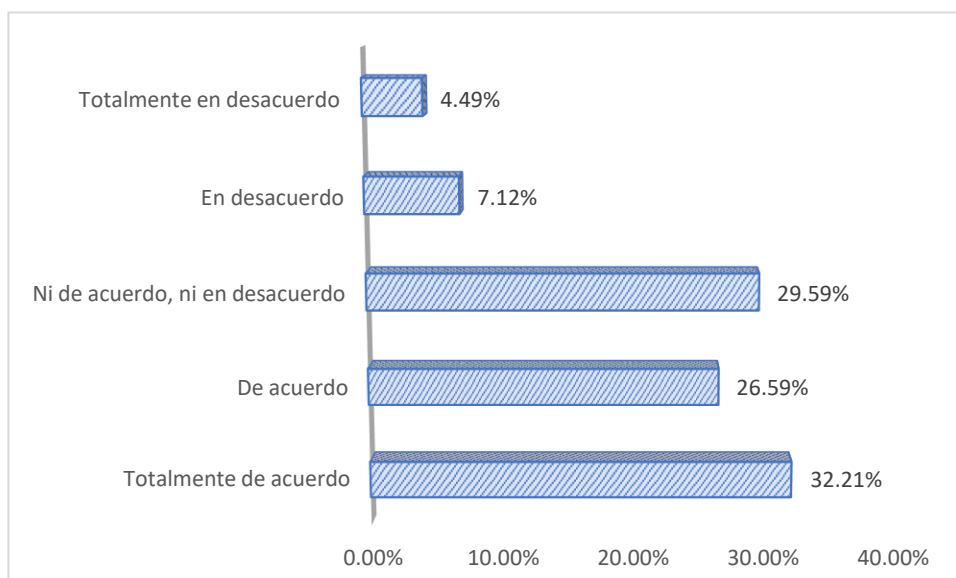
Participación femenina en las decisiones y actividades a realizar dentro y fuera de la empresa



Nota. Se visualiza como el 28.09% de las féminas encuestadas se encuentra de acuerdo en que en una empresa se valora menos la opinión de una mujer, mientras que el 12.73% está totalmente en desacuerdo, y consideran que la opinión femenina es de gran relevancia en alguna organización.

Figura 9

Incumplimiento de pago de horas extras

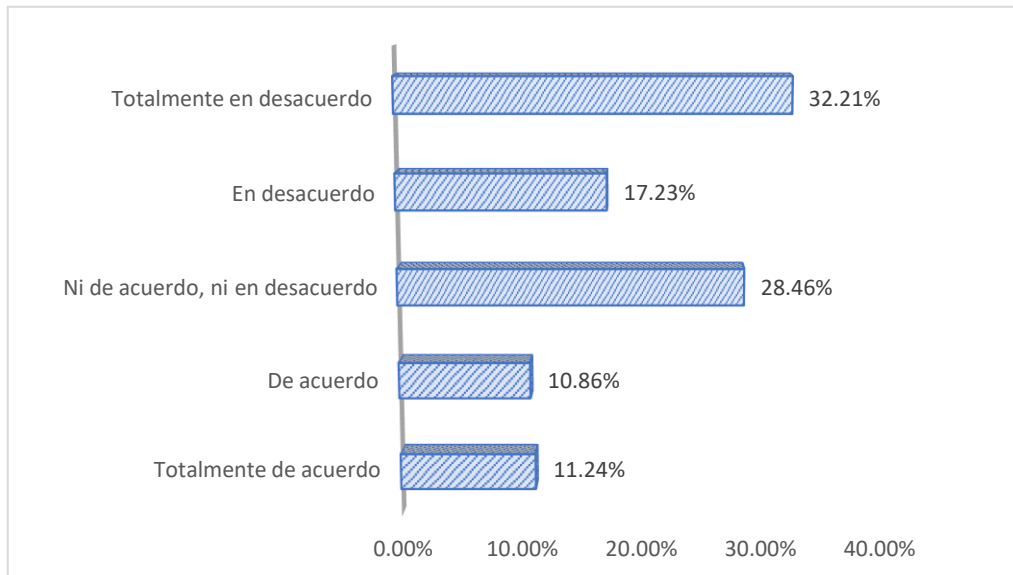


Nota. Se observa cómo el 32.21% de las encuestadas está totalmente de acuerdo en que debido al incumplimiento de pago de horas extras hay más casos de baja

laboral en el sexo femenino, mientras que el 4.49% se encuentra en total desacuerdo a aquello.

Figura 10

Negación de ascenso por ser mujer



Nota. Se visualiza que al 32.21% de la muestra nunca le han presentado limitaciones para ocupar cargos de mayor rango en alguna organización donde laboraba, mientras que el 10.86% está de acuerdo, es decir en algún momento de su vida laboral se le negó ocupar un cargo mayor al que se encontraba.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel discriminación laboral indirecta en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

Tabla 9

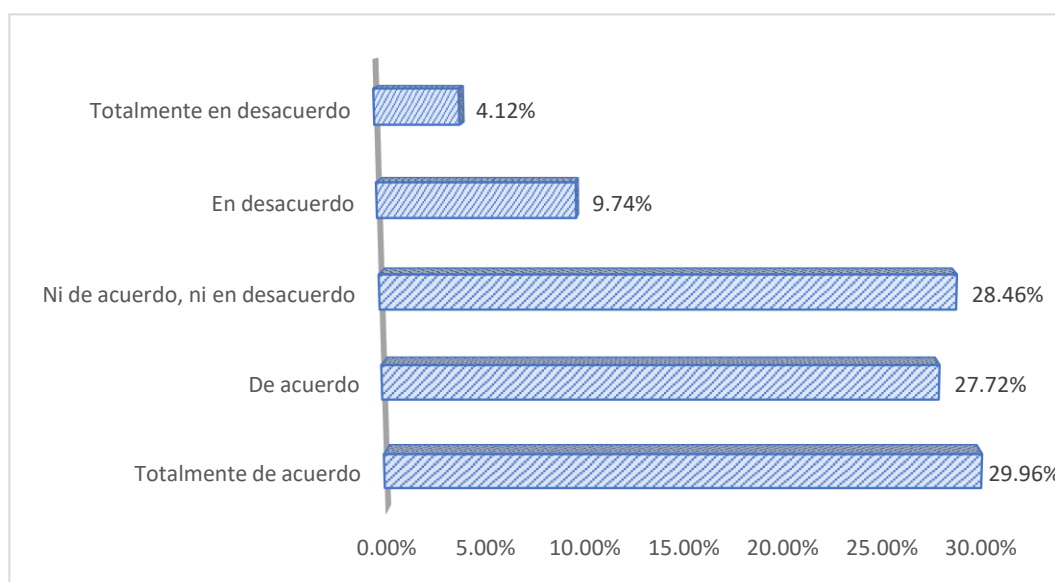
Nivel de discriminación laboral indirecta en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

DIMENSIÓN	INDICADORES	MEDIA	DESVIACIÓN	
			ESTANDAR	NIVEL
Discriminación laboral indirecta	Estímulos e incentivos laborales desiguales hacia la mujer	3.69	1.12	Bueno
	Existencia de mujeres que ocupan puestos en las categorías más bajas de la empresa	3.34	1.36	Regular
	Brecha salarial con motivo del tiempo de jornadas laborales	3.10	1.45	Regular
	Contratos con cláusulas desiguales para la mujer	3	1.20	Regular
	Limitación profesional por flexibilidad y disponibilidad de tiempo	3.76	1.19	Bueno
	Situaciones laborales en las que se prefirió a un hombre por supuestamente tener horario flexible	3.35	1.45	Regular
	Limitación en los anuncios de trabajo con requisitos discriminatorios	3.18	1.32	Regular
	Existencia de hostilidad laboral ejercida por el sexo masculino	2.43	1.45	Malo
	Respaldo de la normativa laboral para la trabajadora acosada	2.26	1.39	Malo
	Facilidades del hombre para desempeñarse en tareas ejecutivas por tener circunstancias a su favor	4.22	1.01	Bueno

Nota. Con respecto a la dimensión discriminación laboral indirecta, se aprecia que sus diez indicadores presentan un nivel regular, con un promedio de 3.23 y una desviación estándar de 1.29, lo que revela la constante existencia de actos discriminatorios indirectos contra las mujeres piuranas.

Figura 11

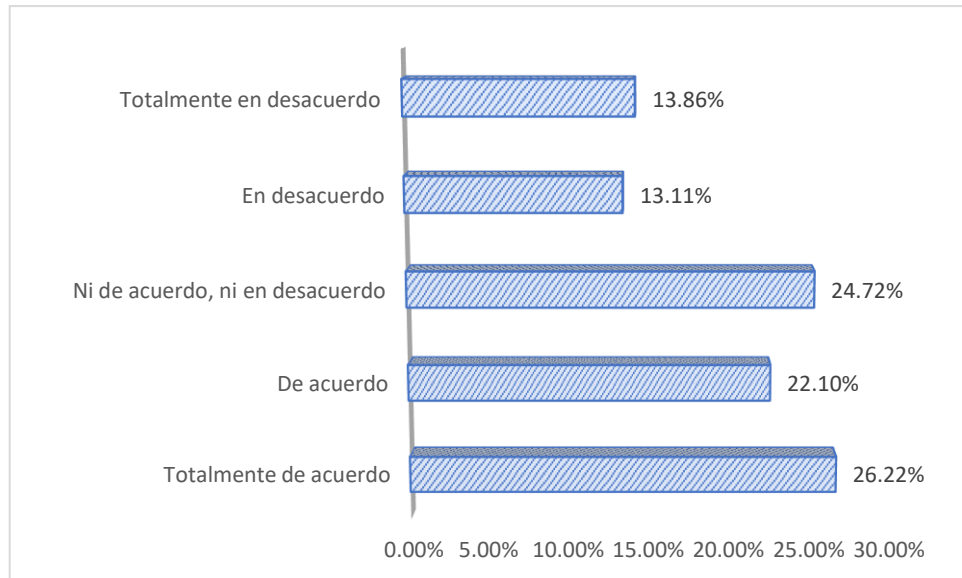
Estímulos e incentivos laborales desiguales hacia la mujer



Nota. Se observa cómo el 29.96% de las encuestadas se encuentran totalmente de acuerdo que las mujeres reciben estímulos e incentivos desiguales con respecto al sexo masculino. Mientras que el 4.12% está totalmente en desacuerdo. Concluyendo que no existe igualdad en los centros laborales de la muestra de este estudio, debido a que se recibe incentivos distintos entre hombres y mujeres.

Figura 12

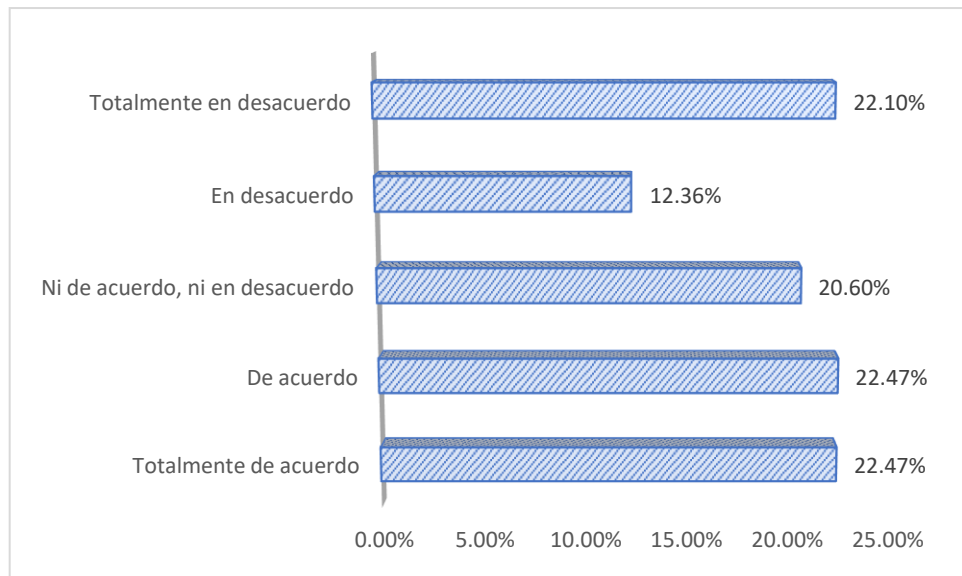
Restricción a la mujer a la ocupación de cargos de alto mando directivo



Nota. Se visualiza como el 26.22% de las encuestadas ha observado cómo se le ha restringido el acceso a un ascenso a una mujer en su centro laboral. Mientras que el 13.11% se encuentra en desacuerdo, es decir, no ha apreciado alguna situación similar. Se aprecia como aún hay limitaciones de surgir profesionalmente para las mujeres.

Figura 13

Brecha salarial

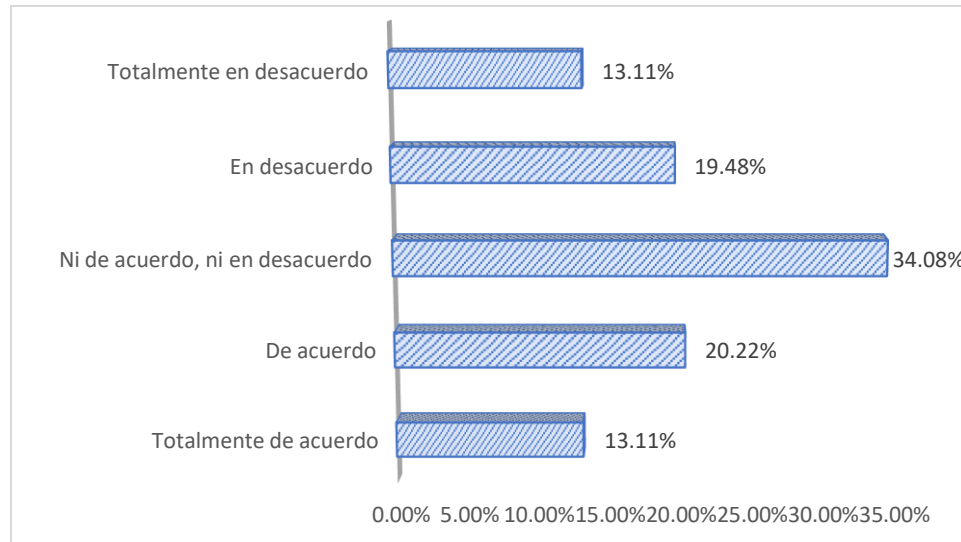


Nota. Se observa que las féminas se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo que las mujeres tienen menos posibilidades de conseguir un empleo bien

remunerado en comparación al sexo opuesto, con un 22.47 en ambas respuestas. Mientras que el 12.36% está en desacuerdo.

Figura 14

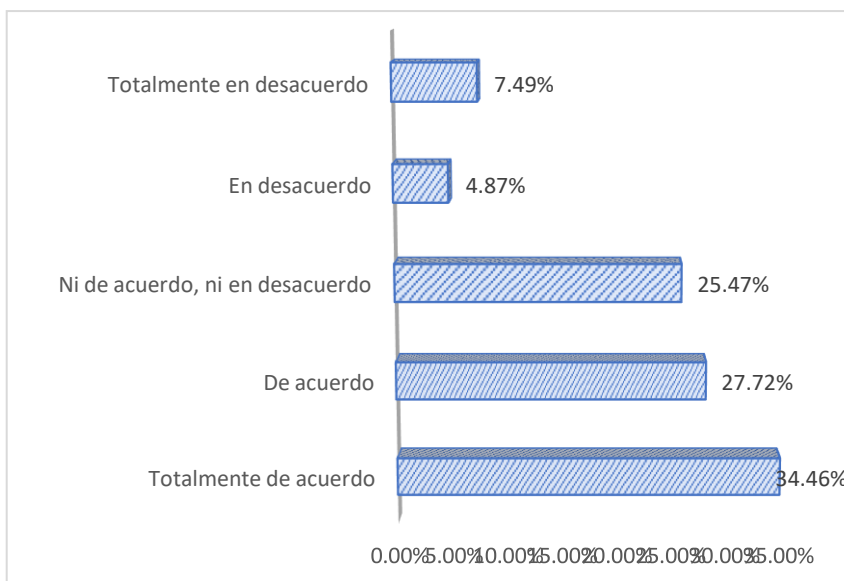
Contratos con cláusulas desiguales



Nota. Se observa cómo el 34.08% de la población encuestada se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo respecto a la igualdad en la división de cargas de trabajo en algún centro laboral, por otro lado, observamos que el 13.11% está totalmente en desacuerdo, es decir considera que no existe igualdad en la división de responsabilidades.

Figura 15

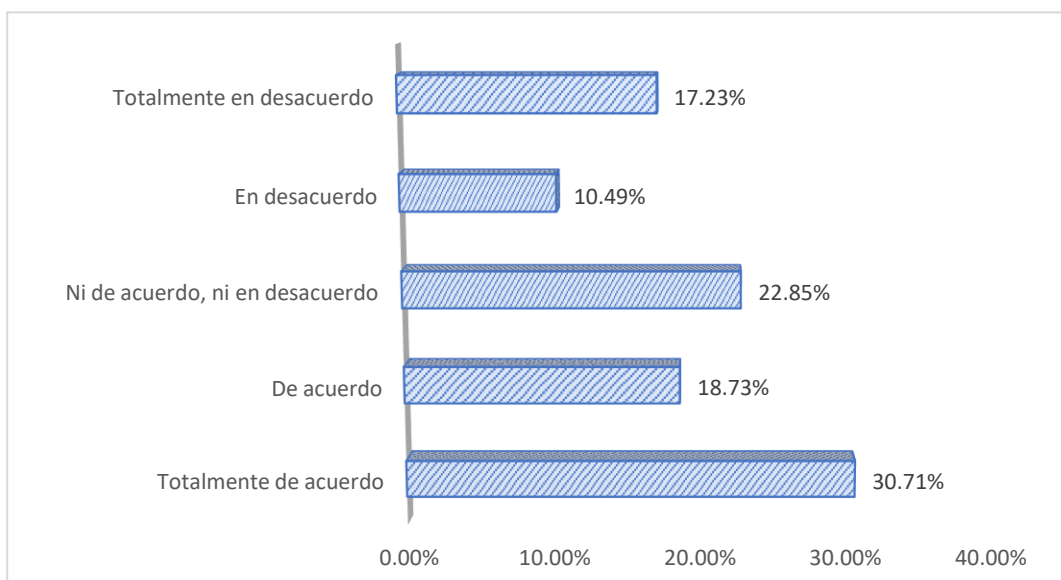
Falta de flexibilidad y disponibilidad profesional por maternidad



Nota. Se muestra como el 34.46% de las encuestadas está totalmente de acuerdo que los cuidados de los hijos influyen en la flexibilidad y disponibilidad de una mujer en su centro laboral. Mientras que el 4.87% se encuentra en desacuerdo, es decir que los cuidados de los hijos no influyen en esta.

Figura 16

Ventaja a las mujeres solteras debido a supuesta flexibilidad

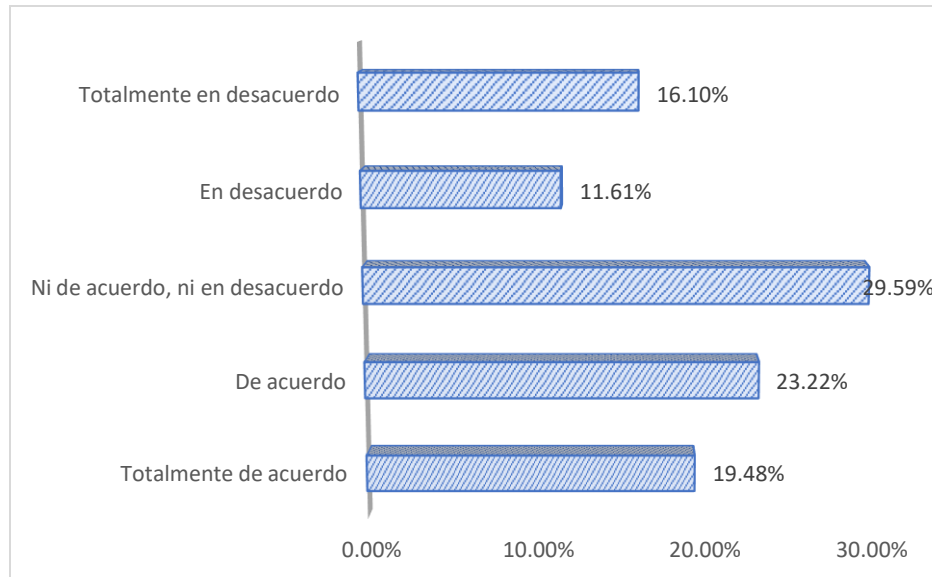


Nota. Se observa que el 30.71% de las encuestadas se encuentra totalmente de acuerdo en que estar soltera es una gran ventaja para obtener un contrato en una

empresa, mientras que el 10.49% está en desacuerdo y considera que no es una ventaja estar soltera para ser contratada.

Figura 17

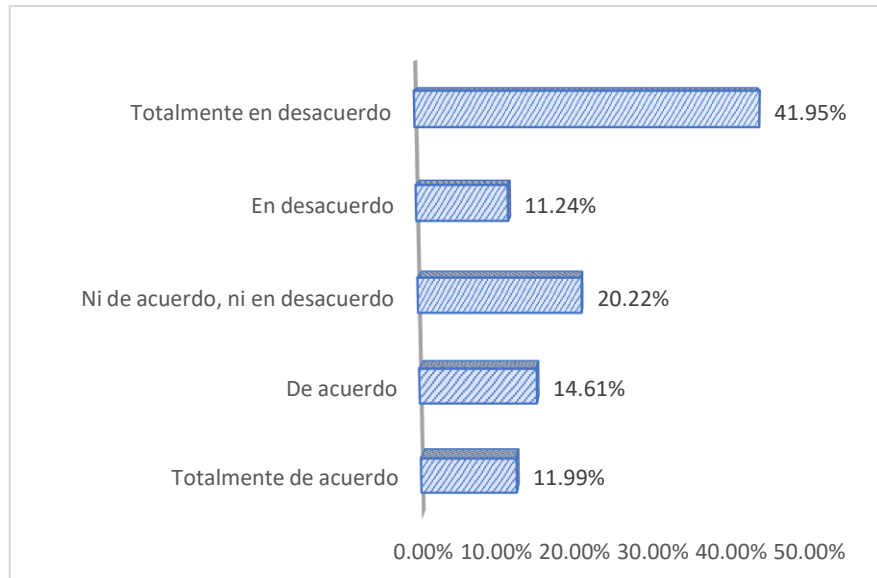
Limitación a la mujer en los anuncios de trabajo



Nota. Se observa cómo el 29.59% de mujeres se ha sentido discriminada por anuncios de trabajo con requisitos especiales para el sexo opuesto. Mientras que el 11.61% se encuentra en desacuerdo, es decir no se ha sentido excluida en dichos anuncios

Figura 18

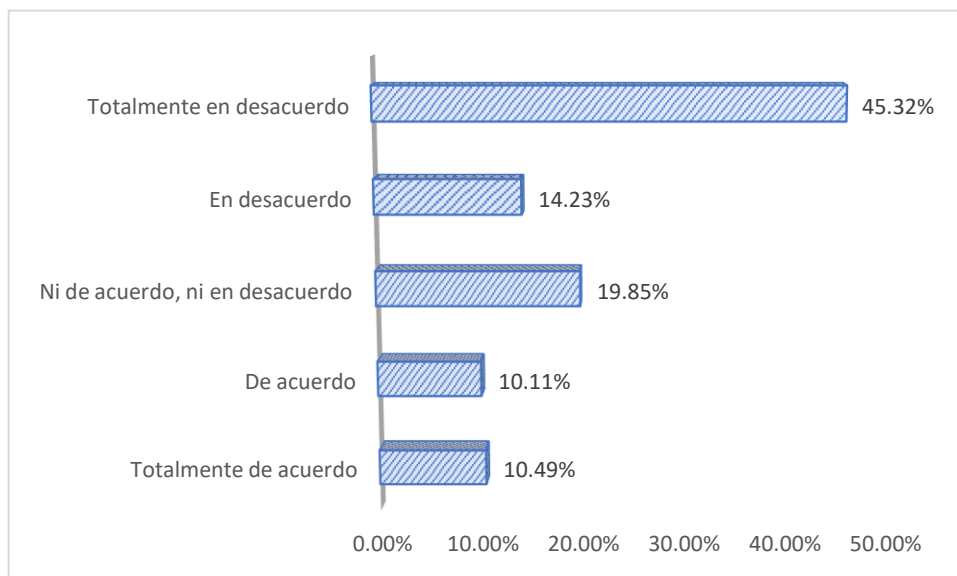
Valía en puestos de trabajo



Nota. Se observa cómo el 41.95% de las encuestadas se encuentra totalmente de acuerdo en que la mujer tiene menos valía en determinados puestos de trabajo, mientras que el 11.24% se muestra en desacuerdo.

Figura 19

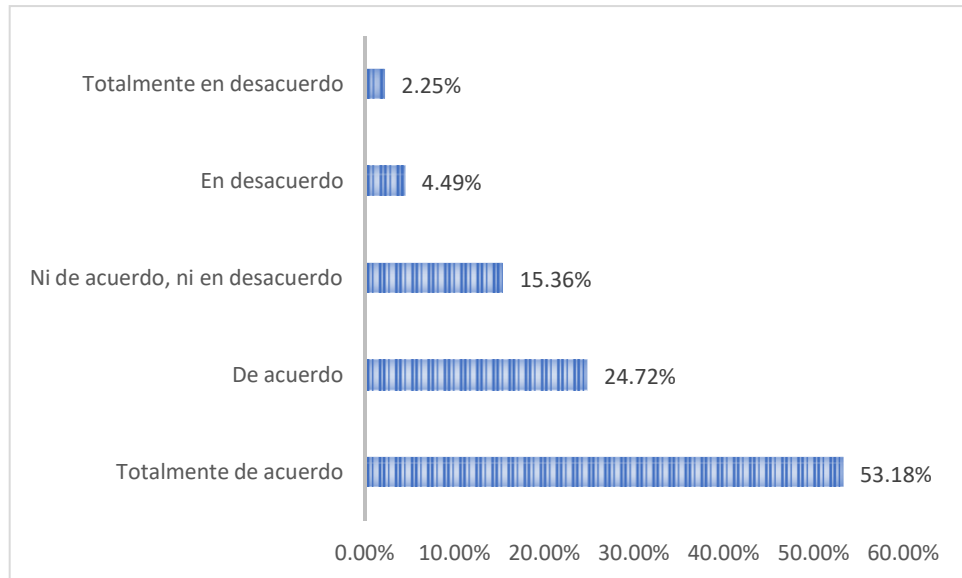
Hostilidad laboral



Nota. Se muestra como el 45.32% de mujeres está totalmente en desacuerdo, es decir no ha sido injustamente despedida por ser mujer o por no ceder a constantes acosos en su centro laboral, mientras que un 10.11% de las encuestadas están de acuerdo, es decir alguna vez si ha vivenciado dicha situación.

Figura 20

Cargos ejecutivos ocupados mayormente por varones que por mujeres



Nota. Se visualiza como el 53.18% de la muestra encuestada está totalmente de acuerdo que existen un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados por varones que por mujeres, mientras que el 2.25% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Focus group

Tabla 10

Focus Group realizado a mujeres de la ciudad de Piura en el año 2021

	Estudiantes Universitarias	Profesionales
<p>•Valoración laboral femenina actual. Indicador 2, 3 y 10.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sánchez M. (21) – Marketing y Dirección de Empresas. Sí ha aumentado al pasar de los años. ● Campos A. (21) – Marketing y Comunicaciones. Sí se le está dando importancia a la mujer pero no por las razones correctas, solamente porque hay leyes de protección a la mujer y las empresas no quieren dañar su imagen institucional. No es una valoración real. ● Carmen K. (22) – Psicología. Sí ha crecido la valoración hacia la mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cunyarache B. (27) – Licenciada en Administración y Servidora Pública. Sí, están tomando mucha importancia a la mujer en el sector de salud. ● Castillo K. (30) – Licenciada en Obstetricia y Asesora de lactancia en formación. Sí hay más valor otorgado a la mujer en el sector salud donde labora, debido a la demanda y necesidad de la atención perinatal. ● Castro A. (42) – Maestra. Tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos y se pueden desempeñar en las labores, en el sector educativo inicial los dos son valorados.
<p>Limitación en contratación o ascenso. Indicador 6 y 9.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sánchez M. (21) – Marketing y Dirección de Empresas. No he sido víctima de estas situaciones. ● Campos A. (21) – Marketing y Comunicaciones. No he sido limitada en estas situaciones por ser mujer, he sido 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cunyarache B. (27) – Licenciada en Administración y Servidora Pública. No he sido víctima de estas situaciones. ● Castillo K. (30) – Licenciada en Obstetricia y Asesora de lactancia en formación. Sí he sido víctima en mi etapa de Estudiante de Obstetricia, en el internado.

	<p>respetada.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Carmen K. (22) – Psicología. No he sido víctima de estas situaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Castro A. (42) – Maestra. No he sido víctima de estas situaciones.
<p>Estereotipos sociales. Indicador 1, 4 y 5.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sánchez M. (21) – Marketing y Dirección de Empresas. El sexo en relación a la edad, si es una mujer joven se duda de la capacidad que tenga, sólo por el hecho de ser joven y mujer. ● Campos A. (21) – Marketing y Comunicaciones. La idea errónea y denigrante que se tiene hacia la secretaria del jefe, si asciende de puesto es por tener una relación extra-laboral con el superior. ● Carmen K. (22) – Psicología. En el sector de transporte público la mujer es considerada como el sexo débil. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cunyarache B. (27) – Licenciada en Administración y Servidora Pública. El estereotipo de que la mujer es un peligro al volante se ha ido eliminando a través de los años, de pequeña no he visto taxistas mujeres, pero ahora ya se suele ver con más frecuencia. Las carreras que antessólo parecían ser para hombres, como la carrera técnica para Mecánico; fui testigo de una experiencia cercana, mi prima era la única mujer cursando en el Senati. ● Castillo K. (30) – Licenciada en Obstetricia y Asesora de lactancia en formación. Sí he pasado por una situación de discriminación por estereotipos que están marcados en la sociedad. ● Castro A. (42) – Maestra. Con respecto al estereotipo de que el ser mamá afecta tu trabajo sí me ha pasado y es más complicado hacer tus labores cuando trabajas en un lugar lejos de tu hogar. En mi caso, aunque había contratado a alguien para que cuide a mi hijo, la Directora de la escuela donde trabajaba, no confiaba en que me concentraría.

<p>• Brecha salarial. Indicador 11 y 15.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sánchez M. (21) – Marketing y Dirección de Empresas. En el sector público el sueldo ya está establecido. • Campos A. (21) – Marketing y Comunicaciones. No he pasado por esta discriminación. Pero he presenciado cómo a una compañera de trabajo se le descontó el día porque no fue ya que su hijo estaba enfermo. • Carmen K. (22) – Psicología. No he sido víctima de estas situaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cunyarache B. (27) – Licenciada en Administración y Servidora Pública. No he sido víctima de esta discriminación, en el sector público los sueldos ya están establecidos. • Castillo K. (30) – Licenciada en Obstetricia y Asesora de lactancia en formación. El monto a pagar ya está establecido por ley. • Castro A. (42) – Maestra. No he pasado por esta discriminación, en el sector público, según el nivel de estudio sí cambia el sueldo.
<p>• Normativa laboral desigual. Indicador 12, 14, 18 y 20.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sánchez M. (21) – Marketing y Dirección de Empresas. No he vivenciado una situación similar. • Campos A. (21) – Marketing y Comunicaciones. No he sido víctima pero sí testigo, ya que mi hermana quiso postular a la Escuela de Oficiales, Fuerza Aérea y ahí te exigen una estatura mínima para poder ingresar. • Carmen K. (22) – Psicología. No he sido víctima pero sí testigo, yo he postulado a la Policía y he visto cómo compañeras de 	<ul style="list-style-type: none"> • Cunyarache B. (27) – Licenciada en Administración y Servidora Pública. No he vivido esta situación. • Castillo K. (30) – Licenciada en Obstetricia y Asesora de lactancia en formación. No he sido víctima por requisitos físicos para obtener un trabajo, al menos no en el ámbito de salud. • Castro A. (42) – Maestra. No he vivido una situación parecida.

postulación han sido rechazadas por no tener la estatura mínima.

Nota. El Focus Group realizado a mujeres de la Ciudad de Piura, fue aplicado a seis mujeres de las cuales tres son Estudiantes Universitarias y las otras tres son Profesionales. Teniendo como objetivo identificar y analizar el nivel de discriminación laboral femenina directa e indirecta ejercida en el mercado laboral Piurano se realizaron 5 preguntas: Valoración laboral femenina actual. Indicador 2, 3 y 10. Limitación en contratación o ascenso. Indicador 6 y 9. Estereotipos sociales. Indicador 1, 4 y 5. Brecha salarial. Indicador 11 y 15. Normativa laboral desigual. Indicador 12, 14, 18 y 20. Con respecto a la discriminación directa se ha podido encontrar que está disminuyendo, algunas de las participantes creen que se debe a las leyes en defensa de la mujer que han salido, así pues las empresas evitan discriminar pero con el objetivo de no manchar su imagen empresarial. De la misma forma, la discriminación indirecta sigue presentándose a un nivel regular, en este focus group se han comentado casos donde algunas de las participantes han sido víctimas y otras han presenciado esta segregación de género.

Objetivo específico 3: Reconocer los factores preponderantes en la discriminación laboral femenina de la ciudad de Piura, año 2021.

Tablas dinámicas

Tabla 11

Cree que tener hijos es un impedimento para conseguir empleo para la mujer vs Cree usted que existe un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados por varones que por mujeres.

Impedimento para conseguir trabajo	Porcentaje mayor de puesto ocupados por varones											
	T. De acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		Desacuerdo		T. Desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
T. de acuerdo	20	7.5%	2	0.7%	1	0.4%	1	0.4%	0	0.0%	24	9.0%
De acuerdo	17	6.4%	6	2.2%	4	1.5%	2	0.7%	0	0.0%	29	10.9%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	3.7%	21	7.9%	12	4.5%	2	0.7%	1	0.4%	46	17.2%
Desacuerdo	15	5.6%	12	4.5%	9	3.4%	5	1.9%	0	0.0%	41	15.4%
T. Desacuerdo	80	30.0%	25	9.4%	15	5.6%	2	0.7%	5	1.9%	127	47.6%
TOTAL	142	53.2%	66	24.7%	41	5.4%	12	4.5%	6	2.2%	267	100%

Nota. De todos los encuestados el 7.5% está totalmente de acuerdo que tener hijos si es un impedimento para conseguir trabajo, además estas personas creen existe un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados en su mayoría por varones. Por otro lado, el 30% de las personas encuestadas están en total desacuerdo que tener hijos sea un impedimento para conseguir trabajo y además están totalmente en desacuerdo con la afirmación que los puestos ejecutivos en su mayoría estén ocupados por varones.

Tabla 12

Cree que los cuidados de los hijos cuando están enfermos influyen en la asistencia al trabajo de la mujer vs Cree que existen condiciones laborales y sociales que son compatibles con la maternidad

Influencia en la asistencia laboral	Condiciones laborales y sociales compatibles con la maternidad										Total	
	T. De acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		Desacuerdo		T. Desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
T. de acuerdo	36	13.5%	24	9.0%	18	6.7%	11	4.1%	3	1.1%	92	34.5%
De acuerdo	14	5.2%	30	11.2%	16	6.0%	13	4.9%	1	0.4%	74	27.7%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	4.9%	23	8.6%	28	10.5%	3	1.1%	1	0.4%	68	25.5%
Desacuerdo	2	0.7%	4	1.5%	3	1.1%	4	1.5%	0	0.0%	13	4.9%
T. T. Desacuerdo	4	1.5%	2	0.7%	5	1.9%	6	2.2%	3	1.1%	20	7.5%
TOTAL	69	25.8%	83	31.1%	70	26.2%	37	13.9%	8	3.0%	267	100.0%

Nota. Del total de los encuestados el 13.5% cree que cuando un hijo está enfermo muchas veces influye en la asistencia al trabajo de sus madres, pero creen que existen condiciones laborales y sociales que son compatibles con la maternidad. Por otro lado, el 1.1% está totalmente en desacuerdo con la afirmación que la enfermedad de un hijo influye en la asistencia de las madres y no creen que no existen condiciones laborales y sociales que son compatibles con la maternidad.

Tabla 13

*¿Has podido observar alguna restricción para ocupar los cargos de alto mando directivo para las mujeres en algún centro laboral?
vs ¿Cree usted que existe un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados por varones que por mujeres?*

Porcentaje mayor de puestos laborales ocupados por varones

Restricción para cargo laboral	T. De acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		Desacuerdo		T. Desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
T. de acuerdo	57	21.3%	8	3.0%	2	0.7%	1	0.4%	2	0.7%	70	26.2%
De acuerdo	29	10.9%	18	6.7%	11	4.1%	0	0.0%	1	0.4%	59	22.1%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	26	9.7%	20	7.5%	16	6.0%	4	1.5%	0	0.0%	66	24.7%
Desacuerdo	12	4.5%	10	3.7%	8	3.0%	5	1.9%	0	0.0%	35	13.1%
T. T. Desacuerdo	18	6.7%	10	3.7%	4	1.5%	2	0.7%	3	1.1%	37	13.9%
TOTAL	142	53.2%	66	24.7%	41	15.4%	12	4.5%	6	2.2%	267	100.0%

Nota. Del total de los encuestados el 21% está totalmente de acuerdo que en alguna ocasión ha observado restricciones para que las mujeres puedan ocupar un cargo de alto mando directivo en su centro de labores y además creen que existe un mayor porcentaje de cargos directivos ocupados por varones. Por otro lado, solo un 1.1% está totalmente en desacuerdo ya que no han presenciado ninguna restricción para que una mujer pueda ocupar un cargo de alto mando directivo y no creen que exista un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados por varones.

Tabla 14

¿Por alguna injusta razón, no ha sido contratado para un puesto laboral? vs ¿Se ha sentido discriminada por anuncios de puestos de trabajo con requisitos discriminatorios?

Razón injusta para no ser contratado	Discriminación por anuncios publicitarios										Total	
	T. De acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		Desacuerdo		T. Desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
T. de acuerdo	25	9.4%	16	6.0%	17	6.4%	5	1.9%	8	3.0%	71	26.6%
De acuerdo	7	2.6%	15	5.6%	9	3.4%	4	1.5%	7	2.6%	42	15.7%
Ni de acuerdo ni desacuerdo												
desacuerdo	9	3.4%	10	3.7%	22	8.2%	4	1.5%	6	2.2%	51	19.1%
Desacuerdo	4	1.5%	7	2.6%	13	4.9%	10	3.7%	10	3.7%	44	16.5%
T. T.												
Desacuerdo	7	2.6%	14	5.2%	18	6.7%	8	3.0%	12	4.5%	59	22.1%
TOTAL	52	19.5%	62	23.2%	79	29.6%	31	11.6%	43	16.1%	267	100.0%

Nota. Del 100% de los encuestados, 9.4 % está totalmente de acuerdo que en alguna ocasión no fueron contratados por alguna razón injusta y además se han sentido discriminados por los anuncios laborales por ser mujeres. Por otro lado, el 2.6% de las personas encuestadas están en total desacuerdo que haya existido alguna razón injusta para no ser contratado en algún centro laboral. Además, el 6.7% no están de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a ser discriminada por algún puesto de trabajo

4.2. Discusión de resultados

En el objetivo general, se encontró un nivel regular con una media de 3.29 lo que establece la aún consistente existencia de situaciones donde a las mujeres no se les da un trato equitativo al de los hombres. Concretamente, la Defensoría del Pueblo (2016) realizó una investigación titulada “Participación laboral de la mujer en el Estado Peruano” la que concluyó que la retribución media del varón es 10% superior a la de la mujer, al igual que la cifra de mujeres con educación superior concluida. Además, se encontró que en el año 2004 las colaboradoras femeninas eran solo el 25% del total de trabajadores públicos que laboraban en los gobiernos locales, más adelante en el año 2017 la presencia de mujeres en los gobiernos locales representa el 33%, a pesar de que incrementó el número de mujeres en puestos públicos del gobierno, aún resaltan limitaciones. Todas estas observaciones se relacionan también con lo expuesto por Meza, C. en su investigación titulada “Discriminación labor Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal” donde indica que la razón principal de los actos diferenciales hacia la mujer en el ámbito laboral tiene causalidad de prejuicios o estereotipos provenientes de la sociedad, que generación por generación ha creado debilidades e inseguridades para el género femenino. Lo que tiene semejanza con lo que mencionó Durán en 2001 con respecto a que la discriminación laboral se da por actos decisivos en donde las mujeres son limitadas, subordinadas y restringidas por los diferentes escenarios en los que sus trayectorias personales y profesionales se desarrollan. Estas causas de segregación laboral hacia la mujer concuerdan con la media más baja de 1.55 obtenida en la presente tesis, la cual está referida a la dimensión de discriminación laboral directa, en el cuál se tiene como indicador que las mujeres están totalmente en desacuerdo con que las capacidades de la mujer para la toma de decisiones sean valoradas en el ámbito laboral.

Esto sucede debido a que, como ya se ha mencionado, existen estereotipos que han sido formados en la mente de las personas desde el ámbito familiar hasta ser llevados a la práctica en el aspecto social y laboral, donde las aptitudes profesionales e intelectuales que tienen las mujeres son infravaloradas ya que están relacionadas con el bajo nivel de educación que llegan a recibir en su mayoría, por falta de oportunidades ya que aún se tiene el pensamiento retrógrado que las mujeres han nacido para servir en el hogar y el hombre para trabajar.

En el objetivo 1, indicar el nivel discriminación laboral directa en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021, en el proceso de cumplimiento de este se encontró un nivel regular con una media de 3.34 y una desviación estándar de 1.22; así mismo según la encuesta y el focus group realizado el nivel de discriminación directa es regular, se puede percibir que la participación que tienen las mujeres en las decisiones y actividades a realizar dentro y fuera de la empresa ha aumentado pero aún no hay equidad, algo semejante ocurre en el estudio de Aredo (2020) titulado “Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos” donde se confirma que existe limitación en las funciones que se les otorga a las mujeres para mantenerlas al margen, generando dominio masculino que se evidencia en el porcentaje de hombres que ocupan cargos directivos. En tanto que a la dama se le ha conferido un tope de funcionalidades, lo que establece que la marginación se alimenta desde la infancia en donde los padres instruyen a sus hijos con patrones marginadores que ellos han recibido a lo largo de su infancia. En la misma línea, Cabanillas (2017) en su estudio “Factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en EsSalud - sede central (2017)” obtiene que el 47.53% de sus encuestados han presenciado impedimentos hacia las féminas que han solicitado acceder a cargos ejecutivos, de esta forma se refleja cómo los resultados presentados tienen semejanza con los indicados por la Unesco (2016) quien determina a la igualdad de género como la paridad de derechos, responsabilidades y oportunidades para el sexo femenino y masculino, de esta manera para el estudio se comprobó que la discriminación laboral directa en la mujer sigue reflejada con el paso de los años, a pesar de todos los esfuerzos que a lo largo de la historias las mujeres tuvieron que pasar para generar igualdad en las futuras generaciones.

Como resultado existe una sociedad que margina a la mujer, desde el ámbito familiar con ideologías preconcebidas, de las cuales se tiene que empezar a tomar conciencia del daño que está causando, además que impide que exista un pleno desarrollo profesional para la mujer y una economía creciente para la región.

En el objetivo 2, identificar el nivel de discriminación laboral indirecta en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021, se obtuvo como resultado un nivel regular, con un promedio de 3.23 y una desviación estándar de 1.29, lo que refleja que este tipo de segregación aún no es eliminada en su totalidad, del mismo modo en el focus group realizado a 06 mujeres se obtuvo como resultado un nivel

regular de marginación indirecta. Por su parte, Cassab (2018) en su artículo científico “Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar” obtuvo como resultado que el 20% de las encuestadas habían terminado una carrera técnica y el 5% culminó una carrera tecnológica, es decir teniendo un nivel educativo básico han logrado ingresos y convertirse en económicamente activas, lo que demuestra que el grado de educación no es un limitante pero inclusive así, con estos resultados se deduce un nivel de discriminación regular tomando como base que del 100%, solo el 20% habían podido alcanzar esto. Así mismo, en el artículo científico realizado por Vásquez (2019) titulado “Relaciones de género y condiciones laborales en el sector productivo del banano orgánico en Sullana, Piura” se afirma que la muestra joven el 40% de casados, convivientes y madres solteras con secundaria concluida, tiene de seis a más años trabajando en Asociaciones del banano orgánico, lo que se deduce como un nivel regular de discriminación laboral ya que el 60% restante de trabajadores cuenta con requisitos más altos de niveles educativos. Los resultados de estas diferentes investigaciones coinciden con lo afirmado por AñónRoig en 2013, ya que se puede observar la discriminación indirecta en el trato distintivo basado en una razón supuestamente objetiva, como lo sería el nivel educativo, pero en realidad hay actividades laborales que no necesariamente necesitan de un título para ser realizadas de forma óptima.

Esto es lo que hace la discriminación laboral indirecta, ya que aunque supuestamente la práctica de contratar personal según nivel educativo no es discriminatoria de manera directa, sí se margina indirectamente porque si para un puesto de trabajo se exige una titulación que no es necesaria para realizar las funciones que se van a desarrollar, probablemente este requisito es utilizado para evitar emplear a personas en su mayoría por razones de origen racial o sexo femeninas cuáles poseen menos posibilidades de obtener un título universitario, teoría justificada por De la Cruz, Silvia en su tesis denominada análisis de la relación: la mujer en la educación y el trabajo. (p. 280)

En el objetivo 3, se realizaron 4 tablas cruzando 8 indicadores planteados en la técnica de encuesta. De este método se obtuvo que de todas las encuestadas el 7.5% está totalmente de acuerdo que tener hijos si es un impedimento para conseguir trabajo, además estas personas creen existe un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados en su mayoría por varones. Por el contrario, un 30% está

totalmente en desacuerdo con las afirmaciones anteriores, lo que indica que aunque es menor el porcentaje de mujeres que percibe discriminación a motivo de ser madres, no deja de ser existente la cantidad de mujeres que aún pasan por estas limitaciones. Del mismo modo, en el artículo publicado por la Fundación Adecco 2020 del, “Mujer en riesgo de exclusión 2020”, se indicó que las mujeres que dirigen un hogar soportan al frente de una familia índices de marginación y una pobreza mayor a la media: del 47,9% del índice de exclusión frente al 26,1% en general, presentándose de modo lo importante que es que la mujer no tenga que renunciar a puestos de alto rango por miedo a descuidar su vida familiar. Además, en el segundo cruce de cuestiones se encontró que el 13.5% cree que cuando un hijo está enfermo influye en la asistencia al trabajo de sus madres, pero creen que existen condiciones laborales y sociales que son compatibles con la maternidad. Por otro lado, el 1.1% está totalmente en desacuerdo con lo anteriormente cuestionado, lo que significa que es muy bajo el porcentaje que no descuida sus labores profesionales por cuidar de sus hijos en situaciones críticas. En el penúltimo versus de preguntas se obtuvo que del total de encuestadas solo 1.1% está totalmente en desacuerdo acerca de la situación de haber presenciado alguna restricción para que una mujer pueda ocupar un cargo de alto mando directivo y no creen que exista un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados por varones, pero, el 21% sí ha pasado por estas circunstancias. De acuerdo a estos resultados Aredo (2020) señala que existe todavía dominio masculino, que se evidencia en el género que predomina en los cargos directivos. En tanto que a la dama se le ha conferido un tope de funcionalidades, con el objetivo de preservarlas. Además, esta problemática también se aprecia en el estudio realizado por Cabanillas (2017), “Factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en Essalud - sede central (2017)”, donde concluyó que en la Base Central de EsSalud, más del 50% de directivos son varones y menos del 45% son mujeres y a pesar de que la distinción de género que existe en el entorno gremial ha disminuido, no se logra la igualdad. Finalmente, se obtuvo que del 100% de las encuestadas 9.4 % está totalmente de acuerdo que en alguna ocasión no fueron contratados por alguna razón injusta y además se han sentido discriminados por los anuncios laborales por ser mujeres. Con lo que difiere el 2.6% de las mujeres entrevistadas. Todos los hechos limitantes anteriormente mencionados han sido llevados a la práctica en la sociedad debido a criterios excluyentes como el tiempo

laboral activo en el cuál según Hidalgo, Pérez y Calderón (2007), la experiencia de las mujeres en las organizaciones es más baja que la de los hombres por su tarde ingreso a la actividad laboral. Otro factor es el nivel de educación, en el que históricamente las mujeres han luchado contra esta situación desigual, pero incluso de esa forma tienen menos acceso a formar parte de los ambientes científicos y académicos, o en tener la posibilidad de ocupar un puesto en el que sea responsable de la toma de decisiones y de alto mando (Soto, 2012). De igual forma, es importante destacar los estereotipos de género, los que según Cook y Cusack (2010) son construcciones de ideas generadas en la sociedad y en la cultural de varones y mujeres, con base en diferencias en las aptitudes biológicas, sociales, sexuales y físicas; siendo éstos motivos por los que existe la discriminación laboral femenina y cada vez se hace más difícil erradicarla por completo.

Estos resultados permiten ver la circunstancia de exclusión laboral que la mujer afronta a diario tanto en la población Piurana como alrededor de todo el mundo cuestión que se construye desde la infancia en donde los padres instruyen a sus hijos con patrones marginadores que ellos han recibido a lo largo de su infancia, llevando a la práctica situaciones de nunca acabar.

CONCLUSIONES

- Se precisó el nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura en el año 2021, hallando un nivel regular, determinándose con una media de 3.28 y una desviación estándar de 1.25.
- Se determinó que en la ciudad de Piura en el año 2021 existe un nivel regular de discriminación laboral directa en las féminas, específicamente con una media de 3.34 y una desviación estándar de 1.22.
- La población femenina de Piura tiene un nivel regular de discriminación laboral indirecta, resultado argumentado por el promedio de 3.23 y una desviación estándar de 1.29 en la encuesta, además de los comentarios obtenidos del focus group realizado.
- Los factores influyentes en la discriminación laboral de la población femenina de Piura para el año 2021 son los estereotipos sociales; se obtuvo que el 21% está totalmente de acuerdo que en alguna ocasión ha observado restricciones para que las mujeres puedan ocupar un cargo de alto mando directivo en su centro de labores y además consideran que existe un mayor porcentaje de cargos directivos ocupados por varones. Estos indicadores desarrollan la realidad de la sociedad, el ámbito laboral se ha visto influido por ideas preconcebidas sobre las características y capacidades que posee una mujer en contraste con las adquiridas por un hombre, y como consecuencia son discriminadas en el ascenso a puestos de trabajo de alto rango.
- El rol que desempeña la mujer en los diferentes escenarios en los que se desenvuelve afectan su vida laboral, el 13.5% de las mujeres Piuranas creen que cuando un hijo está enfermo mayormente influye en la asistencia al trabajo de sus madres, pero reconocen la existencia de condiciones laborales y sociales que son compatibles con la maternidad. las adquiridas por un hombre, y como consecuencia son discriminadas en el ascenso a puestos de trabajo de alto rango.
- La limitación que se tuvo para culminar la presente investigación fue obtener en el tiempo establecido todas las 267 respuestas que requería nuestra encuesta debido a los criterios de exclusión que habíamos dictaminado para la muestra seleccionada, esta hacía que debido a que algunas mujeres no cumplían con las características que se requería ya sea por la edad o nivel de estudio, estas no podían contestar la encuesta.

RECOMENDACIONES

- En base a estos resultados es recomendable que las autoridades piuranas reforzar las leyes que amparan al trabajador en favor a la fémina vulnerada por una situación de acoso o discriminación en cualquier puesto de trabajo e imponer sanciones a quienes gozan de la vulnerabilidad de una mujer, al mismo tiempo, incentiven la igualdad de género desde la formación de una persona, que es la familia, con el fin de romper el ciclo continuo de una sociedad machista en diferentes ámbitos.

- Es recomendable que la población Piurana siga tomando conciencia sobre las formas de marginación por las que pasa la mujer en el ámbito profesional para que reconozcan su importancia y le den el valor que merecen en todos los aspectos.

- Se recomienda a las empresas públicas y privadas poseer capacitaciones constantes de integración entre los trabajadores, con el fin de formar un ambiente laboral sano y equitativo.

- Se sugiere tanto a la sociedad como al Ministerio de trabajo y promoción del empleo, supervisar permanentemente el cumplimiento de la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Ley N°28983). Se propone a investigaciones futuras realizar su estudio con datos extraídos de los artículos realizados por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo, para que obtengan resultados que se puedan contrastar con los cambios logrados a través del tiempo, tanto en el ámbito social como laboral.

- Se le recomienda a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego, trabajar más en el estímulo de estudios de investigación con un enfoque que incida en la participación laboral de la mujer y de esta forma impulsar la equidad de género.

REFERENCIAS

- Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad de la Defensoría del Pueblo. (2007). La discriminación en el Perú: Problemática, normatividad y tareas pendientes. (Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 2), Defensoría del Pueblo. Recuperado de:
https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session2/PE/DP_PER_URP_S2_2008anx_anexo2dd002_07.pdf.
- Alarco, G., Avolio, B., Caravedo, B., Cárdenas, J., Chang, L., D'Alessio, F., & Duarte, O. (2010). Rutas Hacia un Perú Mejor: Qué hacer y cómo lograrlo. Centrum Católica. Recuperado de:
<https://www.worldcat.org/title/rutas-hacia-un-peru-mejor-que-hacer-y-como-lograrlo/oclc/654472995>.
- Añón, M. (2013); Barrére, M. (1997); Salomé, L. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: Directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/19948>
- Avolio, B. (2008); Constitución Política del Perú (1993); Organización Internacional del trabajo (1981; 1919); Castro, J. (2001): Garay, Holguín, Lozano & Ludeña (2013). La mujer Peruana : Evolución y perspectivas para su desarrollo futuro (1990-2020). Región de Puno. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8708>.
- Avolio, B. (2008). Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias del Perú. Centrum Católica. Recuperado de:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1601>.

- Baquero, J.; Guataquí J. y Sarmiento, L. (2000). Robinson, J. (1933): Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. Universidad del Rosario . Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/5007792_Un_marco_analitico_de_la_discriminacion_laboral_Teorias_modalidades_y_estudios_para_Colombia.
- Benitez, D. y Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. Instituto Nacional de Estadística y Censos. doi: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf
- Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson, & Rosenkrantz (1972); Glick, P. (1991); Eagly (1987); Karau (2002), Makhijani, & Klonsky (1992); (Heilman, 1983); McRae (2003); Wirth (2001); Kwantes, Lin, Gidak, & Schmidt (2011); García, C. (2015). Discriminación femenina en el ámbito laboral: Aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género. Tesis Doctoral de psicología. Universidad Nacional de Educación a distancia. Recuperado de: http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:PsicologiaMcgarcia/GARCIA_AEL_Cristina.pdf
- Cabral & Maffia (2003): Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. Recuperado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1280&context=eq>.
- Cabanillas, S (2017): Guzmán; Mauro (2004); Espinosa (1990). Factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en EsSalud-Sede Central. doi:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3312/3/2017_CabanillasArdiles.pdf

- Carmichael, F., Woods, R. (2000); Ardila, S. (2015); Cáceres, S. (2017).
Construcción de la subjetividad femenina y derechos en el ámbito laboral policial: Estudio sobre las percepciones en el área. Universidad de la República de Uruguay. Recuperado de: <https://sifp.psico.edu.uy/%E2%80%9Cconstrucci%C3%B3n-de-la-subjetividad-femenina-y-derechos-en-el-%C3%A1mbito-laboral-policial-estudio-sobre-las>.
- Cassab Martínez, P. M. y Mayorca Beltrán, D. Y. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar. Revista EAN (84), (153-166). doi: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1922>
- Castro, J (2000). Los grupos o sectores vulnerables o tradicionalmente discriminados ante el derecho internacional. TUCH. Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/114141>.
- Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) (2019): Aredo (2020). Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42763>.
- Chen H.T.; Johnson B. (2006); Trujillo C.; Naranjo M.; Lomas K.; Merlo M.: Investigación cualitativa. Universidad Técnica del Norte. Ecuador. Recuperado de: https://issuu.com/rolandolomas4/docs/libro_de_investigacion_cualitativa
- Defensoría del Pueblo (2016). Participación laboral de la mujer en el Estado Peruano. Recuperado de:

<https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/10/PARTICIPACION-LABORAL-DE-LA-MUJER-EN-EL-ESTADO-PERUANO-15.10-VERSION-FINAL.pdf>.

Durán (2001): Hidalgo, Pérez & Calderón (2007). La discriminación laboral de la mujer: Una década a examen. Universidad de Castilla-La Mancha. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140584212014000200006.

Duguet E. , Parquet L. , Petit P. (2018): Hiring discrimination against women: distinguishing taste based discrimination from statistical discrimination. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/321958886_Hiring_Discrimination_Against_Women_Distinguishing_Taste_Based_Discrimination_from_Statistical_Discrimination.

Espinoza Santeli, G. M., & Jiménez Vera, A. A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), (261-284). doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.677>.

Fidias, G. (1997). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas - República Bolivariana de Venezuela. EDITORIAL EPISTEME, C.A. Recuperado de: (PDF) [El proyecto de investigación, 6ta Edición Fidias G. Arias FREELIBROS.ORG | john hamilton - Academia.edu](https://www.freelibros.org/author/john-hamilton).

Fundación Adecco (2020). Informe “Mujer en riesgo de exclusión”. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/wpcontent/uploads/2019/03/INFORME-MUJER-2020.pdf>.

Hidalgo, Pérez & Calderón (2007): 2010 Cook y Cusack, Eagly, Makhijani, & Klonsky, (1992); Heilman, 1983. La discriminación laboral de la mujer: Una década a examen. Universidad de Castilla-La Mancha. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4260700.pdf>.

Horbath & Gracia (2014); Suárez (1994): Organización Internacional del Trabajo (2003). Horbath, J. & Gracia, A. (2013): Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140584212014000200006.

Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI) Censo Nacional (2017); Oficina para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2017): Brechas de género y generación. Perú. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2020-05965. Recuperado de:
<https://www.inei.gob.pe/>.

Kerlinger, F.; Lee H. (2002). Investigación del comportamiento. México: McGraw Hill/ Interamericana. Recuperado de: <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IscScript=AGRIUAN.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=027562>.

Lucien & Pierre (1980); Torres, M. (2005): Burdiles & Ruiz (2014). Discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer. Universidad del Biobo. Recuperado de:
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1579/3/Burdiles%20Albornoz%2C%20Nicole%20Francisca.pdf>.

Manrique, A. ., Macha, L., & Gullo, S. (2019). Discriminación laboral contra mujeres trabajadoras agrícolas del distrito de Sicaya. Socialium,3(2), (43-55). Huancayo. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2019.3.2.520>.

- Marenco A. (2003): Hernández, Fernández & Baptista (1998). "Metodología de investigación en la Maestría de Administración de las telecomunicaciones en el ITESM, Campus Monterrey: Prácticas actuales, tendencias metodológicas, líneas y procesos de investigación. Recuperado de: <https://images.app.goo.gl/Jncnee3oZSkbpCKk6>.
- Meza, C. (2018): Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. (Volumen 1, número 32, Artículo 8). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5379241.pdf>.
- Miller, A.; Sarmiento, J; Gómez, A. (2007): Participación laboral de las mujeres en el Municipio de Popayán, Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90933063003.pdf>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (M.T.P.E.).(2008): Foro Económico Mundial. Informe Anual: La Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (M.T.P.E.). (2018): Guía para la igualdad 1.Igualdad salarial. Oficio N° 1761-2018-MPTE/4. Recuperado de: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/RM-243-2018-TR-Legis.pe_.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (1958): Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (1998): Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2006). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Ospina, B.; Sandoval J.; Aristizábal, C.; Ramírez M. (2003): La escala de Likert en la valoración de los conocimientos. Antioquia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105215401002.pdf>.

Quintana J. (2019): “Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Sullana”. Recuperado de: <https://images.app.goo.gl/ocZivhRYwY3nvnbQ9>

Real Academia Española (R.A.E.); Reitz, J. (2001): Carmona, K. & Véliz, H. (2005). Discriminación laboral (Aspectos doctrinarios y situación en Chile). Universidad de Chile. Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf

Smith, K. y Gayles, J. (2018). “Girl Power”: Gendered Academic and Workplace Experiences of College Women in Engineering. Social Science. doi: <https://www.mdpi.com/2076-0760/7/1/11>

Soto, G. (2012). Factores que condicionan el desempeño femenino en América Latina. Universidad del Zulia. Recuperado de: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3834>

Taylan A. (2018). Discrimination against women in Turkish labor market: An analysis of gender wage gap with Blinder-Oaxaca and Juhn-Murphy-Pierce decomposition methods, 2004-2017 Period. Volume 5, Issue 4. Journal of Economics, Finance and Accounting. Recuperado de: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/615016>.

- Vásquez, G. (2019). Relaciones de género y condiciones laborales en el sector productivo del banano orgánico en Sullana, Piura. Volumen 22-42, (315-327). doi: <https://doi.org/10.15381/is.v22i42>.
- Yalda, L.; Valenzuela, R. (2017): Conceptos y recomendaciones prácticas para la formulación de Hipótesis y Objetivos. Universidad de Chile.
- Álvarez-Hernández G.; Delgado-DelaMora J. (2015): Diseño de estudios epidemiológicos. I. El estudio transversal: tomando una fotografía de la salud y la enfermedad.

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN FEMENINA DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2021.

Iniciales de los nombres y apellidos completos _____

Edad _____

- Este cuestionario es absolutamente confidencial, no hay respuestas correctas o incorrectas. Tómese el tiempo necesario.
- Lea atentamente cada cuestión y conteste a cada ítem de acuerdo a su opinión.
- Tenga en cuenta la leyenda y marque en el cuestionario una de las opciones, seleccionando entre el 1 si está totalmente en desacuerdo hasta el 5 si está totalmente de acuerdo.

LEYENDA:

Opciones	Descripción	Puntaje
TA	Totalmente de acuerdo	5
DA	De acuerdo	4
NAND	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
ED	En desacuerdo	2
TD	Totalmente en desacuerdo	1

N°	ÍTEMS	TA 5	DA 4	NAND 3	ED 2	TD 1
01	¿Cree que es posible que desaparezcan los estereotipos y prejuicios laborales que afectan a las mujeres?					
02	¿Considera que la mujer puede trabajar el mismo tiempo que el hombre?					
03	¿Alguna vez no se sintió valorada en algún centro laboral a causa del hecho de ser mujer?					
04	¿Por alguna injusta razón, no ha sido contratado para un puesto laboral por ser mujer?					
05	¿Has podido observar si en la institución se está desperdiciando el potencial y talento femenino?					
06	Opina que las mujeres no son buenos líderes					
07	¿Usted se ha visto en la necesidad de sacrificar su desarrollo profesional, por su vida familiar?					
08	¿Has podido observar alguna restricción para ocupar los cargos de alto mando directivo para las mujeres en algún centro laboral?					
09	Considera que las mujeres tienen menos posibilidades de conseguir un empleo bien remunerado					
10	Cree que tener hijos es un impedimento para conseguir empleo para la mujer					
11	Si una mujer se queda embarazada es más difícil					

	que le renueven el contrato					
12	Cree que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres					
13	Considera que dentro de una empresa se valora menos la opinión de una mujer					
14	Cree que solo existe acoso laboral en el sexo femenino					
15	Considera que existe igualdad en la división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades					
16	Considera que hay más casos de baja laboral en la mujer					
17	Cree que los cuidados de los hijos cuando están enfermos influyen en la asistencia al trabajo de la mujer					
18	Considera que estar soltera es una gran ventaja para que contraten a la mujer					
19	¿Se ha sentido discriminada por anuncios de puestos de trabajo con requisitos discriminatorios?					
20	Cree que existen condiciones laborales y sociales que son compatibles con la maternidad					
21	¿Alguna vez se le ha sido negado el ascenso por ser mujer?					
22	Cree que la mujer tiene menos valía para determinados puestos de Trabajo					
23	¿Alguna vez ha sido injustamente despedida por ser mujer o no ceder a constantes acosos?					
24	Cree que la mujer es más competitiva en el trabajo que el hombre					
25	¿Cree usted que existe un mayor porcentaje de cargos ejecutivos ocupados por varones que por mujeres?					

Fuente: Iñiguez L.; Fernández M.; Herrero F. (2010). “Discriminación de la mujer en el trabajo”. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4719935>.

Adaptado por: Celi Sernaqué Liz Antonella; Córdova Lazo Alexandra. (2021).

ANEXO N° 02
MATRIZ DE BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
E1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	3
E2	4	5	1	1	5	1	1	2	1	1	3	5	3
E3	5	5	1	1	1	1	3	1	1	3	4	5	1
E4	4	5	2	2	2	2	1	4	2	3	4	5	4
E5	3	5	2	2	2	1	1	2	3	3	3	5	2
E6	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1
E7	4	5	2	1	2	1	3	1	1	3	3	5	1
E8	2	4	2	3	3	1	4	2	3	4	4	5	4
E9	5	5	1	1	2	1	1	1	1	4	1	5	1
E10	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	5	5
E11	4	5	3	2	4	1	4	4	4	1	2	5	4
E12	2	5	1	1	2	1	2	2	2	4	3	5	1
E13	4	4	2	1	1	1	5	2	1	5	3	4	2
E14	1	5	2	1	4	1	3	1	1	4	2	5	1
E15	3	4	3	2	3	1	4	3	4	4	3	5	1

N°	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
E1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	4	4
E2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	1	5	5
E3	1	2	3	5	4	3	2	2	3	3	5	3
E4	3	4	3	3	4	3	4	2	1	1	4	3
E5	2	3	3	5	5	5	3	1	1	1	5	4
E6	5	4	4	1	1	1	3	1	1	1	5	3
E7	2	4	2	5	4	4	3	1	1	3	5	4
E8	2	2	3	4	5	4	1	1	1	1	4	3
E9	1	4	3	4	1	1	3	1	1	1	5	4
E10	5	1	5	4	5	3	5	5	5	1	3	5
E11	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	5	5
E12	2	4	3	5	5	5	3	1	1	2	5	2
E13	1	4	3	5	5	5	4	2	1	1	5	2
E14	2	4	2	5	5	4	4	1	1	1	4	3
E15	2	4	4	4	5	3	3	3	1	2	3	3

LEYENDA	
E	Encuestado
P	Pregunta

ANEXO N° 03

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	68,0000	158,857	-,060	,834
P2	66,8667	159,695	-,128	,826
P3	69,7333	135,210	,864	,795
P4	70,0000	137,857	,744	,800
P5	69,1333	136,410	,612	,803
P6	70,6000	158,114	,053	,823
P7	69,0667	135,210	,581	,804
P8	69,5333	131,410	,852	,792
P9	69,6000	132,114	,768	,795
P10	68,7333	157,638	-,027	,834
P11	68,8667	159,410	-,075	,830
P12	66,7333	158,781	-,050	,824
P13	69,4000	137,971	,547	,806
P14	69,1333	148,410	,265	,820
P15	68,4667	164,552	-,250	,840
P16	68,5333	143,124	,608	,807
P17	67,8000	147,457	,280	,820
P18	67,8000	133,171	,618	,802
P19	68,3333	144,810	,350	,817
P20	68,4667	147,410	,448	,813
P21	69,6667	132,381	,774	,795
P22	70,0000	145,571	,408	,814
P23	70,2000	157,600	,020	,826
P24	67,2000	166,743	-,457	,838
P25	68,1333	149,552	,330	,817

Escala: ALL VARIABLES: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ANEXO N° 04

FOCUS GROUP: GUÍA DE PREGUNTAS

METODOLOGÍA Y MUESTRA

Tipo de investigación: Investigación explicativa, con enfoque mixto y diseño No experimental.

Técnica e instrumento: Técnica cualitativa de Focus Group y se usó como instrumento una guía de preguntas.

Muestra: Compuesta por 06 participantes: Mujeres Piuranas de entre 18 y 75 años de edad, las cuales formaban de la Población Económicamente Activa (PEA).

▪ **FECHA DE CAMPO**

El Focus Group se realizó por medio virtual Vía Zoom en la ciudad de Piura, el día Viernes 15 de Octubre del 2021 a las 17:00 pm.

PREGUNTA 01:

¿Qué opina acerca de que el sexo femenino con el paso de los años está tomando mayor relevancia en el mercado laboral? Sientes que actualmente nos están dando más valor dentro de la empresa?

PREGUNTA 02:

¿Alguna vez se ha sentido discriminada o limitada en alguna de estas situaciones? Si la respuesta es Sí, de qué manera

Al momento de una contratación.

En un ascenso de puesto de trabajo.

Se le ha restado reconocimiento de méritos laborales. Si logra tener éxito es por suerte y en cambio el éxito de los hombres tiene siempre que ver con su genialidad, mientras que su fracaso suele ser atribuido a la mala suerte.

PREGUNTA 03:

Estando en el mismo nivel laboral y teniendo las mismas capacidades laborales. ¿Ha recibido un menor sueldo que un hombre en su centro de trabajo?

PREGUNTA 04:

¿Cuál cree que sea el estereotipo o creencias de género ejercido con mayor frecuencia en el mercado laboral Piurano? ¿Ha presenciado esa situación o usted ha sido víctima directa? ¿Cree que los estereotipos son iniciados en la sociedad?

La maternidad impide que las mujeres se centren en su trabajo

La mujer no tiene la suficiente autoridad para ocupar cargos directivos

Chicas, un caso muy conocido es que el hombre es considerado en la sociedad como mejor en las finanzas que la mujer.

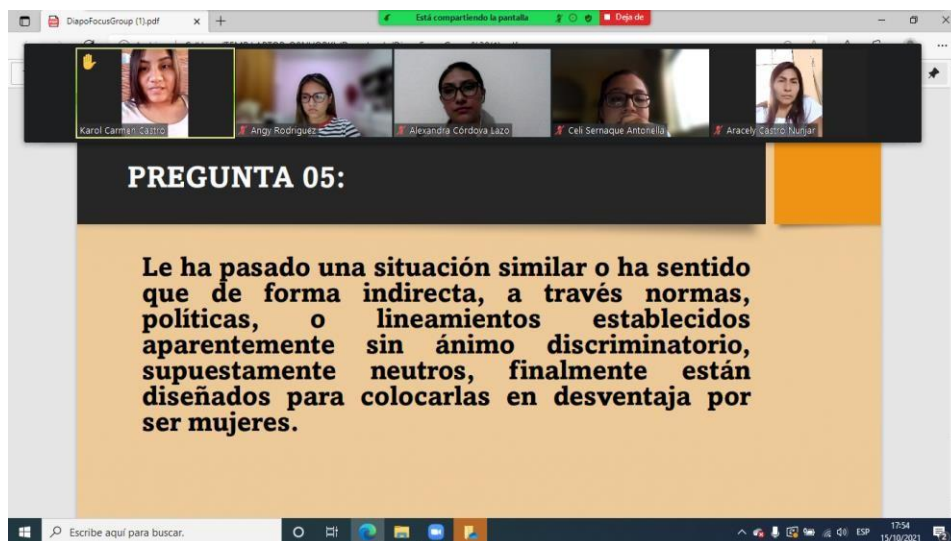
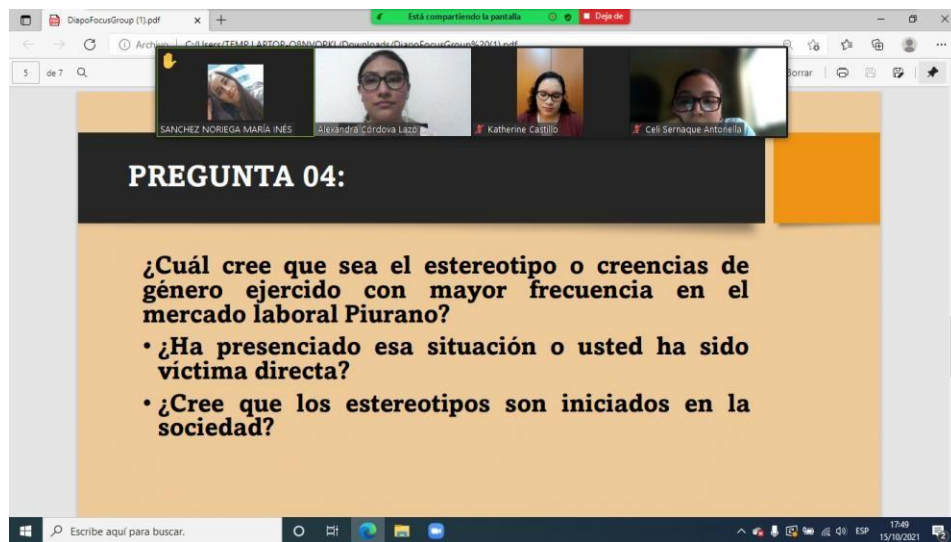
PREGUNTA 05:

Ahora Imaginemos el siguiente ejemplo en una empresa:

Se abre una convocatoria para que aparentemente los empleados más capaces tengan la oportunidad de un ascenso.

Sin embargo, se exige entre los requisitos, que los postulantes tengan cierta estatura. Y este requisito, claramente no contribuye necesariamente a una mayor productividad en el trabajo. Lo cual, por ejemplo excluye de manera considerable a las mujeres. Le ha pasado una situación similar o ha sentido que de forma indirecta, a través normas, políticas, o lineamientos establecidos aparentemente sin ánimo discriminatorio, supuestamente neutros, finalmente están diseñados para colocarlas en desventaja por ser mujeres.

ANEXO N° 05
FOCUS GROUP: EVIDENCIAS



ANEXO N° 06

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN: ENCUESTA

Yo **Francisco Alexandro Ramos Flores**, con DNI N° **32982571**. **Doctor en Administración** desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad Privada Antenor Orrego.

Por medio del presente hago constar que he revisado el presente cuestionario con fines de validación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, apodo formular las siguientes apreciaciones:

N°	Criterios a evaluar	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
01	Claridad			X		
02	Objetividad				X	
03	Actualidad				X	
04	Organización				X	
05	Suficiencia			X		
06	Internacionalidad			X		
07	Consistencia				X	
08	Coherencia				X	
09	Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de junio del 2021.

Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores

DNI: 32982517

Especialidad: Administración

E-mail: framosf1@upao.edu.pe





FRANCISCO ALEXANDRO RAMOS FLORES
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
REG. UNIC. DE COLEG. N° 4735

ANEXO N° 07

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN: ENCUESTA

Yo **Patricia Ismary Barinotto Roncal** con DNI N° **47097971**. **Doctora en Administración** desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad Privada Antenor Orrego.

Por medio del presente hago constar que he revisado el presente cuestionario con fines de validación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, apodo formular las siguientes apreciaciones:

N°	Criterios a evaluar	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
01	Claridad			X		
02	Objetividad			X		
03	Actualidad			X		
04	Organización			X		
05	Suficiencia			X		
06	Internacionalidad			X		
07	Consistencia			X		
08	Coherencia			X		
09	Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 30 días del mes de junio del 2021.

Dra. Patricia Ismary Barinotto Roncal

DNI: 47097971

Especialidad: Doctora en Administración

E-mail: pbarinottor1@upao.edu.pe


.....
Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

ANEXO N° 08

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN: ENCUESTA

Yo: **Efraín Ricardo Chuecas Wong**, con DNI N°41482116. **Mg. Proyectos de Inversión** desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad Privada Antenor Orrego.

Por medio del presente hago constar que he revisado el presente cuestionario con fines de validación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, apodo formular las siguientes apreciaciones:

N°	Criterios a evaluar	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
01	Claridad				X	
02	Objetividad				X	
03	Actualidad				X	
04	Organización				X	
05	Suficiencia				X	
06	Internacionalidad				X	
07	Consistencia				X	
08	Coherencia				X	
09	Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 06 días del mes de Junio del 2022.

Mg. Proyectos de Inversión

DNI: 41482116

Especialidad: PROYECTOS DE INTERSION

E-mail: echuecasw@upao.edu.pe



ANEXO N° 09

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN: FOCUS GROUP

Yo **Gustavo Ugarriza Gross** con DNI N° **18181673**. **Mg. En Marketing** Desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad Privada Antenor Orrego.

Por medio del presente hago constar que he revisado el presente cuestionario con fines de validación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, apodo formular las siguientes apreciaciones:

N°	Criterios a evaluar	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
01	Claridad				x	
02	Objetividad				x	
03	Actualidad			x		
04	Organización				x	
05	Suficiencia				x	
06	Internacionalidad			X		
07	Consistencia				x	
08	Coherencia				x	
09	Metodología				x	


En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 06 días del mes de Junio del 2022.

Mg. Gustavo Ugarriza Gross

DNI: 18181673

Especialidad: Marketing

E-mail: gugarrizag@upao.edu.pe



ANEXO N° 10

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN: FOCUS GROUP

Yo: **Efraín Ricardo Chuecas Wong**, con DNI N°41482116. **Mg. Proyectos de Inversión** desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad Privada Antenor Orrego.

Por medio del presente hago constar que he revisado el presente cuestionario con fines de validación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, apodo formular las siguientes apreciaciones:

N°	Criterios a evaluar	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
01	Claridad				X	
02	Objetividad				X	
03	Actualidad				X	
04	Organización			X		
05	Suficiencia				X	
06	Internacionalidad				X	
07	Consistencia			X		
08	Coherencia				X	
09	Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 06 días del mes de Junio del 2022.

Mg. EFRAIN CHUECAS WONG

DNI: 41482116

Especialidad: PROYECTOS DE INVERSION

E-mail: echuecasw@upao.edu.pe



ANEXO N° 11

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN: FOCUS GROUP

Yo **Patricia Ismary Barinotto Roncal** con DNI N° **47097971**. **Doctora en Administración** desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad Privada Antenor Orrego.

Por medio del presente hago constar que he revisado el presente cuestionario con fines de validación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, apodo formular las siguientes apreciaciones:

N°	Criterios a evaluar	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
01	Claridad			X		
02	Objetividad			X		
03	Actualidad			X		
04	Organización			X		
05	Suficiencia			X		
06	Internacionalidad			X		
07	Consistencia			X		
08	Coherencia			X		
09	Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 30 días del mes de junio del 2021.

Dra. Patricia Ismary Barinotto Roncal

DNI: 47097971

Especialidad: Doctora en Administración

E-mail: pbarinottor1@upao.edu.pe


.....
Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

ANEXO Nº 12

MATRIZ DE CONSISTENCIA Y OPERACIONALIZACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MARCO MUESTRAL
¿Cuál es el nivel de discriminación laboral femenina en la población de la ciudad de Piura, Perú 2021?	Determinar el nivel de discriminación laboral femenino en la población de la ciudad de Piura, año 2021.	1) Indicar el nivel de discriminación laboral directa en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021. 2) Identificar el nivel de discriminación laboral indirecta en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021. 3) Reconocer los factores preponderantes	Debido a que el diseño de investigación de este estudio es descriptivo no se presentan hipótesis explícitas ya que se realizó para recolectar información. (Yalda, L.; Valenzuela, R., 2017) (p. 2)	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: La investigación mixta, es la conjugación de dos métodos, el cuantitativo y cualitativo, se lleva a cabo para obtener una revisión panorámica más íntegra (Chen, H.T.; Johnson B.; 2006). • Diseño: La investigación no experimental es empleada para la búsqueda práctica y metódica en 	En base a la extensión de la base de datos se seleccionó a 937 688. 545 habitantes mujeres siendo el 50.5% de población femenina de la región de Piura la cual tiene 1 millón 856 mil 809 habitantes (INEI Censo Nacional, 2017).	Mujeres entre 18 a 75 años, que forman parte de la población económicamente activa la cual comprende a mujeres ocupadas, y también desempleadas, pero con decidida búsqueda laboral. Se realizará la aplicación del cuestionario

		<p>es en la discriminación laboral femenina de la ciudad de Piura, año 2021.</p>		<p>donde el investigador no controla las variables independientes, debido a que son hechos relativamente no manejables (Kerlinger F.y Lee H. en 2002).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temporalidad : La investigación transversal simple refiere a la observación y análisis de una única muestra de encuestados de la población meta, de la cual se obtiene información una sola vez (Hernández, Fernández & 		<p>en una muestra de 266 unidades de estudio según el filtro realizado.</p>
--	--	--	--	---	--	---

				<p>Baptista, 1998).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carácter: La investigación explicativa es la encargada de hallar el porqué de los hechos a través de interacciones causa – efecto, al mismo tiempo se ocupa de las decisiones de las razones, los efectos, construyendo fundamentos que aportaran datos fundamentales para la investigación (Fidias G. 2012). 		
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 13

INFORME DE APROBACIÓN DEL ASESOR

AL : Dr. José Alfredo Castañeda Nassi
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas
DE : Dra. Patricia Ismary Barinotto
Roncal, Asesora de Tesis
ASUNTO : Aprobación de tesis
FECHA : 04/08/2022

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle que, habiendo realizado la revisión del informe final de Tesis de las autoras Celi Sernaqué, Liz Antonella (ID: 000187511) y Córdova Lazo, Alexandra (ID: 000184524) con el Título: Nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021, y de conformidad con el Reglamento de Grados y Título – Pregrado (Art. 34°), se precisa que:

1. Ha cumplido con las etapas y cronogramas establecidos.
2. Ha cumplido con el proceso de investigación, de acuerdo con el proyecto de tesis.
3. La tesis reúne la calidad académica exigida.

Por lo que se determina **APROBAR EL INFORME FINAL DE TESIS PARA EVALUACIÓN Y EMISIÓN DE DICTAMEN**, en concordancia con el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos. Se adjunta expediente. Lo que informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

Dra. Barinotto Roncal, Patricia Ismary

Asesora

ID: 000230633

Piura, 04 del mes de Agosto del 2022