



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

LA IGUALDAD EFECTIVA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA
ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL EN LIMA CENTRO 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA**

AUTORA

ERIKA ALEXANDRA LOAYZA TAYPE
ORCID: 0009-0005-5440-4849

ASESOR

MAG. MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA
ORCID: 0000-0003-4484-6609

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO
NACIONAL E INTERNACIONAL

LIMA, PERÚ, SETIEMBRE DE 2023



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Loayza Taype, E. A. (2023). *La igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Erika Alexandra Loayza Taype
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76479790
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-5440-4849
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Marcos Enrique Tume Chunga
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41058938
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4484-6609
Datos del jurado	
Presidente	
Nombres y apellidos	Yda Rosa Cabrera Cueto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06076309
Secretario	
Nombres y apellidos	Luis Angel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Vocal	
Nombres y apellidos	Marcos Enrique Tume Chunga
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41058938
Datos de la investigación	
Título de la investigación	La igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro 2022
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Promoción y defensa de los Derechos Humanos en el ámbito nacional e internacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por la Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto, quien lo preside, y los miembros del jurado Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo y Mg. Marcos Enrique Tume Chunga Romero; reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**"LA IGUALDAD EFECTIVA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y
LA ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL EN LIMA CENTRO 2022"**

Presentado por la Bachiller:

ERIKA ALEXANDRA LOAYZA TAYPE

Para optar el Título Profesional de Abogada

luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADA POR MAYORÍA

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 25 días del mes de setiembre del 2023.

Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto
Presidente

Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo
Secretario

Mg. Marcos Enrique Tume Chunga
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Marcos Enrique Tume Chunga docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"LA IGUALDAD EFECTIVA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL EN LIMA CENTRO 2022"

De la bachiller Erika Alexandra Loayza Taype, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 3 de Julio de 2023



Marcos Enrique Tume Chunga

DNI: 41058938

DEDICATORIA

A mi mamita Andrea en el cielo, que con su bendición y amor guía siempre mi camino y a mis padres Lizbeth y Edwin Que me brindan su apoyo incondicional. A cada uno de mis familiares y amistades que me apoyaron en esta línea de carrera profesional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, siempre en primer lugar por bendecirme, y guiarme a lo largo de nuestra existencia, A la universidad Autónoma del Perú por brindarme por brindarme como asesor al Mg. Marcos E. Tume Chunga.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema.....	17
1.3. Justificación e importancia de la investigación	18
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.5. Limitaciones	20
1.6. Delimitación de la investigación	21
1.7. Viabilidad de la investigación	21
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	28
2.3. Definiciones conceptuales	36
2.3.1. Términos conceptuales	48
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	52
3.2. Población y muestra.....	52
3.3. Hipótesis	53
3.4. Variable –Operacionalización.....	54
3.5. Métodos y técnicas de investigación	55
3.6. Procesamiento de los datos	56
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables	58
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con variables	60
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones	76
5.2. Conclusiones	77
5.3. Recomendaciones	79

REFERENCIAS

ANEXO

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Proceso de la dimensionalidad de la variable 1
Tabla 2	Proceso de la dimensionalidad de la variable 2
Tabla 3	Proposiciones teóricas
Tabla 4	Análisis de coincidencias de las teorías
Tabla 5	Contradicciones de las teorías
Tabla 6	Operacionalización de la variable
Tabla 7	Procesamiento de casos
Tabla 8	Estadística de fiabilidad
Tabla 9	Estadística de pregunta
Tabla 10	Resultado de, en su centro de labores percibiste alguna vez discriminación de genero
Tabla 11	Resultado de a tu parecer, son iguales el acceso de los beneficios sociales para mujeres y varones
Tabla 12	Resultado de, el empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles
Tabla 13	Resultados de, tienes conocimiento sobre la brecha laboral
Tabla 14	Resultados de, según la INEI nos indica que: la presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo informal y precario, considera eso cierto.
Tabla 15	Resultados de, en tu centro de labores, considera que aún existe una desventaja en los indicadores hacia las mujeres.
Tabla 16	Resultados de, crees tú, que se establece una proporcionalidad entre valor aportado en los indicadores hacia a las mujeres
Tabla 17	Resultados de, la empresa podría trabajar con el estado para reducir la brecha salarial.
Tabla 18	Resultados de, escuchaste hablar sobre el techo de cristal
Tabla 19	Resultados de, Ud. Cree que en el país existe gran cantidad de casos de abuso del denominado techo de cristal.
Tabla 20	Resultados de, consideras que el techo de cristal para mujeres se va erradicar en los próximos años.
Tabla 21	Resultados de, conoces los derechos laborales que existen para proteger a las mujeres.

Tabla 22	Correlación de hipótesis
Tabla 23	Correlación de hipótesis específica 1
Tabla 24	Correlación de hipótesis específica 2

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Resultado de, en su centro de labores percibiste alguna vez discriminación de genero
- Figura 2 Resultado de a tu parecer, son iguales el acceso de los beneficios sociales para mujeres y varones.
- Figura 3 Resultado de, el empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles.
- Figura 4 Resultados de, tienes conocimiento sobre la brecha laboral
- Figura 5 Resultados de, según la INEI nos indica que: la presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo informal y precario, considera eso cierto
- Figura 6 Resultados de, en tu centro de labores, considera que aún existe una desventaja en los indicadores hacia las mujeres
- Figura 7 Resultados de, crees tú, que se establece una proporcionalidad entre valor aportado en los indicadores hacia a las mujeres
- Figura 8 Resultados de, la empresa podría trabajar con el estado para reducir la brecha salarial
- Figura 9 Resultados de, escuchaste hablar sobre el techo de cristal
- Figura 10 Resultados de, Ud. Cree que en el país existe gran cantidad de casos de abuso del denominado techo de cristal
- Figura 11 Resultados de, consideras que el techo de cristal para mujeres se va erradicar en los próximos años
- Figura 12 Resultados de, conoces los derechos laborales que existen para proteger a las mujeres

LA IGUALDAD EFECTIVA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL EN LIMA CENTRO 2022

ERIKA ALEXANDRA LOAYZA TAYPE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general; analizar la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial entre hombres, mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro, 2022. Aunado a ello, se estableció que, en el Perú la desigualdad efectiva salarial entre los hombre y mujeres es muy común, por consiguiente eliminación del techo de cristal es esencial para lograr una verdadera igualdad de género en el lugar de trabajo y garantizar que las mujeres obtengan las mismas oportunidades y sean valoradas en función de sus habilidades, méritos, y no de su género. En ese sentido el enfoque que se ha tenido en cuenta fue el cuantitativo, es una investigación básica y fundamentada, no experimental, por otra parte, la población para la encuesta es los ciudadanos de Lima Centro. Se concluyó que, los hallazgos tienen implicaciones importantes para la promoción de políticas de igualdad salarial y la eliminación de barreras que limitan el ascenso laboral de las mujeres. Se recomendó la implementación de medidas concretas para reducir la brecha salarial de y promover la paridad de oportunidades en el ámbito laboral.

Palabras clave: techo de cristal, discriminación, mujeres, salario

EFFECTIVE WAGE EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN AND THE ELIMINATION OF THE GLASS CEILING IN LIMA CENTRO 2022

ERIKA ALEXANDRA LOAYZA TAYPE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze the relationship between effective wage equality between men and women and the elimination of the glass ceiling for women in Lima Centro, 2022. In addition, it was established that, in Peru, effective wage inequality between men and women is very common, and the elimination of the glass ceiling is essential to achieve true gender equality in the workplace and ensure that women have the same opportunities and are valued based on their skills and merits, not their gender. In this sense, the approach taken into account was qualitative, basic and grounded research, non-experimental, on the other hand, for data collection, the survey technique was applied to the population of Lima Centro. It was concluded that the findings have important implications for the promotion of equal pay policies and the elimination of barriers that limit the advancement of women. The implementation of specific measures to reduce the gender wage gap and promote equal opportunities in the workplace was recommended.

Keywords: glass ceiling, discrimination, women, salary.

INTRODUCCIÓN

La investigación es un estudio referente a la controversia que ha procurado presentar el tema de la igualdad efectiva salarial y la eliminación del techo de cristal. Por ende, en la lucha por la igualdad de género en el trabajo, lograr la igualdad salarial y romper el techo de cristal son cuestiones cruciales. A pesar de los avances en la promoción de la igualdad, las diferencias salariales siguen existiendo en muchas partes del mundo, y las mujeres se enfrentan a barreras para ascender en la escala empresarial. Por lo tanto, destrozarse el techo de cristal e iniciar políticas de igualdad salarial son esenciales para garantizar la justicia general.

Por ello, la investigación tuvo como objetivo principal; analizar la relación que existe en la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro, 2022. Del mismo modo, cuyo trabajo está compuesto por capítulos.

Capítulo I, realidad problemática, en el cual se plantearon problemas generales y específicos y los objetivos.

Capítulo II, se establecieron los antecedentes nacionales e internacionales sobre el tema tratado, teorías específicas del tema que se investigó, marco normativo y términos conceptuales.

Capítulo III, la metodología, en este apartado se instituyó el tipo de investigación, diseño de estudio, población a encuestar, así como técnicas e instrumentos de cogida de datos.

Capítulo IV, análisis e interpretación de datos, en esta secuencia se estableció el análisis de los resultados de los cuadros y figuras de la frecuencia estadística, e incluso también se mencionó las aceptaciones de las hipótesis.

Capítulo V, en esta serie se estableció la discusión, conclusiones del estudio realizado, y las recomendaciones importantes para que de ese modo cuya investigación puede contribuir de fines teóricos para otras investigaciones.

Por último, se tuvo las referencias y anexos de la indagación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

Desde un principio se contaban diferentes relatos de princesas, ya que no se preocupan jamás por el techo de cristal, los actores que se crearon en la Revolución Francesa y se mostraron dentro de una narración donde las femeninas deseaban a otro tipo de vida que no era real, en muchos casos se vieron opacadas por el sufrimiento y se dedicaban solo a labores domésticas; diferente a lo de la actualidad, está enmarcada un cambio en sus vidas. El Techo de cristal es una frase que derivada del inglés *glasse ceiling* que se ha utilizado para poder descubrir barreras denominadas invisible, teniendo los problemas que tenían las damas para ascender a la escalera gerencial; no solo laboral, también en la educación.

En vista de que, las mujeres han superado muchas brechas que les limitaban, desde un ámbito internacional en Finlandia, Letonia y Suecia la participación es de 40 y 49 % desde el 2012, ciencia y tecnología fue el 36% en 2010, pero han aumentado los estudios universitarios en los últimos 50 años, aún siguen sentadas en puestos donde el sueldo es muy reducido, en España las educadoras mujeres fueron contratadas el 44.3%, el 40% titulares y el 21% dan cátedras. Por ello, el techo de cristal explica muros que existe por la desigualdad de género (Segovia-Saiz et al., 2021).

Por otro lado, Sarah (2021) en México durante la pandemia se revelo la distinción de géneros, específicamente el trabajo no remunerado de las femeninas se hizo más evidente, el Covid -19 cambio mucho las formas de vivencia de los Mexicanos, aumentó las tareas domésticas de las mujeres, desde cuidar al niño, apoyar con la educación virtual, del mismo modo velar por los que caían enfermos del COVID-19, así mismo, a nivel mundial 75% las niñas y mujeres ejercen el cuidado del hogar no remunerado, en pandemia específicamente 29 horas a la semana de

cuidado, mientras que los hombres solo 9,2 horas a la semana, de ese modo se ve que la mayoría del trabajo doméstico recae en las mujeres.

Así mismo, Tabbush (2021) el camino para acabar con las desigualdades de género ha sido largo y tortuoso. En muchos aspectos, la vida y aspiraciones de las niñas de hoy son más prometedoras que las de sus madres y abuelas, gracias al movimiento feminista de las últimas décadas, sin embargo, en un entorno de grandes desigualdades, la epidemia de covid-19 amenazo con socavar los avances significativos pero frágiles. Más de tres millones de vidas se han perdido a nivel mundial debido a la crisis sanitaria, que también ha causado estragos en la economía. Esto ha tenido un efecto desproporcionadamente perjudicial en las mujeres, agravando las diferencias de especies existentes. Las damas se han visto más dañados por los factores financieros en los tiempos difíciles por el covid-19, aunque los varones han tenido mayores tasas de hospitalización y muerte como consecuencia del covid-19.

Por otra parte, Bergallo et al. (2021) existe vulnerabilidad económica y social así a las mujeres Latinas ante el COVID-19. Es menos probable que busquen empleo activamente, la tasa de desempleo de las damas es mucho mayor que la de los varones. La colectividad de las personas empleadas se encuentra en industrias de baja productividad donde el trabajo es informal. Esto significa que más del 82% de las mujeres latinoamericanas no realizan ningún tipo de aportación económica a planes de pensiones. Así mismo, hay jefas de hogares que crían solas a sus hijos, el 7% son de hogares monoparentales y algunas en condiciones extremas, con ingresos limitados.

Desde un ámbito nacional, Rodríguez (2020) la figura de las damas en la política aún es inferior que de los caballeros, desde esa perspectiva, el derecho al

sufragio surgió en el año 1907 en Finlandia, más de cien años, y tan solo dos naciones tienen mayor representación de las mujeres en el espacio gubernamental, entre ellos, Ruanda (64%) y Bolivia (53%). Los porcentajes de género han tenido éxito en muchas naciones, pero en algunos lugares se ha avanzado poco desde 1945, lo que indica que hay que hacer más. Países con ideologías comunistas, como China o Vietnam, tienen un 20%, mientras que naciones con moderaciones, como Líbano, Kuwait o Yemen, tienen ausencia del 5%. Mientras que en el Perú la mayoría de las agrupaciones políticas solo cuenta con 40% de mujeres afiliados en partidos políticos, así mismo, el partido político Vamos Perú tiene 57% y Unión por el Perú está integrado de un tercio de damas y en los partidos restantes están el 10% y 39%, desde esa perspectiva concebir política como femenina sigue siendo una lucha.

Por otro lado, Delgado (2022) en el ámbito laboral desde muy antes persiste una lucha silenciosa pero no se habla, las mujeres con su propio esfuerzo y dedicación han logrado romper el techo de cristal, desde ese punto el autor hace énfasis a la OIT, donde indicó el 2018 las damas ganaban el 23%, la dificultad era más para aquellas que cuidan el hijo, discapacitadas y mayores de edad, ya en el 2020 mencionó la INEI, que las mujeres ganaban al 21%, así mismo, las mujeres trabajan 18 horas no remuneradas en el hogar, con todo lo que aceres de la casa. La razón de que las mujeres siempre están en desigualdad es por la falta de empatía, empezando desde el hostigamiento sexual en el trabajo, mentalidades machistas. Pese a las barreras hay mujeres que han sobresalido entre ellas están: Nuria Esparch, en el 2020 fue la inicial Ministra dama en tener el cargo del Ministerio de Defensa, Tali Sabio en 2022 fue el primer apu del pueblo Awajun, Elizabeth Diaz en el 2021 fue la primera mujer albañil en obtener el certificado de albañil, Mari trinidad la primera femenina en recibir educación en el Perú y en todo Sudamérica en el año 1891, Laura

Esther Rodríguez fue primera médico peruana en el 1990, de esa manera hay muchas mujeres con su propio esfuerzo y sacrificio lograron romper muchas brechas y tener igualdad de derechos, no solo se empodera si no también se fortalece.

Así mismo, Castillo (2019) indicó que, se trata de un techo que limita su avance profesional y es difícil de traspasar. BBVA reconoce que una plantilla diversa refuerza la organización y le permite ofrecer a los consumidores bienes y servicios superiores. Por ejemplo, su principal programa es la Regla Rooney, que exige que al menos el 50% de los candidatos a puestos ejecutivos sean mujeres. Esto ha reconocido que las damas dominan el 40% por ciento de los nuevos puestos en funciones cruciales.

El Grupo BBVA también está llevando a cabo diversos proyectos en Perú y otros países en los que opera porque considera que cuando las mujeres participan en pie de igualdad en la economía, contribuyen no sólo al beneficio de las empresas, sino también al de la sociedad en su conjunto (Castillo, 2019).

1.2. Formulación del problema

Tabla 1

Proceso de la dimensionalidad de la variable 1

Variable	Dimensiones
Variable1: Igualdad salarial	1.-Diferencia entre varones y mujeres
	2.-Salario

Tabla 2

Proceso de la dimensionalidad de la variable 2

Variable	Dimensiones
Variable 2: Techo de cristal	1.-Desventajas
	2.-Proporcionalidad

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro, 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las mujeres a cargos de gerencia Lima Centro, 2022?

¿Cuál es la relación de la eliminación del techo de cristal e igualdad de género en Lima Centro, 2022?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

Ello sobrelleva manifestar razones. Un contiguo de problemáticas nos favorece para señalar una localización concreta. El estudio tiene motivaciones para ejecutar las interrogantes por qué y para qué es obligatorio realizar una indagación en un estudio.

Justificación teórica

Además, se verifico el estudio de varios trabajos académicos para aportar y conseguir resultados significativos, de esa manera llegando a los objetivos deseados al iniciar esta investigación y tener un mejor alcance del fenómeno social desarrollado. Desde una perspectiva teórica, este tema se encuentra enmarcado en los estudios de género y en la sociología del trabajo, los cuales han evidenciado las desigualdades y discriminaciones que afrontan las damas en el mundo laboral.

Justificación práctica

El presente indicador tuvo como finalización que el techo de cristal y las diferencias salariales en Lima Centro es un problema que actualmente está latente, además continua en aumento dentro del territorio peruano.

En primer lugar, la eliminación del problema permitiría a las femeninas acceder a las tareas de mayor responsabilidad, liderazgo y equivalencia de con los varones. Esto no solo sería significativo desde la vista de los derechos de la humanidad, además también aportaría beneficios económicos y sociales a las empresas y a la sociedad en general, otros estudios han demostrado sobrellevar positivamente en el desempeño empresarial e innovación.

En segundo lugar, permitiría que las organizaciones aprovechan el talento y la capacidad de las mujeres, actualmente limitados por la discriminación y las barreras invisibles. Se ha demostrado, que las empresas deben contribuir con mejores resultados empresariales y mayor satisfacción laboral.

En tercer lugar, la exclusión del techo de cristal es una medida necesaria para lograr la paridad en la población en su conjunto. La discriminación de la mujer en el trabajo es una manera de violencia de género que limita su autonomía y su capacidad de desarrollo personal y profesional. Eliminar el problema es una medida concreta y eficaz para garantizar que las féminas puedan desarrollar todo su potencial y contribuir plenamente al desarrollo de la sociedad.

Justificación metodológica

Aquí se detalló que herramientas se manejaron para el desarrollo del estudio, aplicando el sondeo de esa manera se averiguo las objeciones para una mejor comprensión de este fenómeno social.

Justificación legal

Cuyo estudio estuvo fundamentado mediante las disposiciones legales, entre ellas la Ley 30709, en la cual prohíbe diferencia remunerativa, en conjunto con la Organismo Internacional del Trabajo.

1.4. Objetivos de la investigación

General

Analizar la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal para mujeres en Lima Centro, 2022.

Específicos

Determinar la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las mujeres a cargos de gerencia Lima Centro, 2022.

Determinar la relación de la eliminación del techo de cristal e igualdad de género en Lima Centro, 2022.

1.5. Limitaciones

Blanco et al. (2012) comentan en su investigación que las limitaciones tienden a ser dificultades que tiene el investigador al momento de realizar su estudio, o trabas al momento de desarrollarla. Estas dificultades pueden variar según el tipo de disertación que se ejecuta y los recursos disponibles. Algunos ejemplos de obstáculos que el investigador puede enfrentar la falta de capital o técnicos para llevar, la dificultad para acceder a ciertos datos o averiguación necesaria para la investigación.

Se puede apreciar en la investigación como los autores hacen mención a las limitaciones, por ello es importante destacar que estos obstáculos e inconvenientes pueden ser superados con un buen plan de trabajo, la búsqueda de alternativas y soluciones creativas, y una actitud proactiva por parte del investigador. Además, contar con un equipo de trabajo colaborativo y comprometido puede contribuir significativamente.

Limitación temporal

El lapso determinado para la elaboración del estudio no ha significado inconveniencias, ya que el desarrollo de este proyecto se realizó en 4 meses.

Limitación bibliográfica

Con relación a esta etapa se hizo mención que la cogida de información el contexto se situó en Lima Centro, de esa manera no hubo ninguna limitación se accedió al material bibliográfico que se requería para el estudio.

Limitación económica

El aspecto económico es un factor importante para el desarrollar ya que los costos económicos son el punto de partida de un estudio bien desarrollado. Por conocimiento una tesis debe contener materias importantes como libros, artículos científicos, revistas entre otros. La obtención de todo ello, se realizó con recursos propios sin buscar financiamientos.

1.6. Delimitación de la investigación

Cuya investigación estuvo específicamente relacionada con el área del Derecho laboral y la igualdad salarial entre mujer y varones. El espacio geográfico es Lima Centro, la investigación se ejecutó en el año 2021. El enfoque es cuantitativo.

1.7. Viabilidad de la investigación

Para ello, es necesario establecer la posición y el papel de los participantes en cuanto a la sensación de empoderamiento que obtienen de la autorreflexión y las oportunidades que se les brindan para avanzar en futuros proyectos.

Por todo lo detallado, es viable la investigación de llevarse a cabo en Lima Centro, ya que se tuvo acceso a la población para ejecutar la encuesta.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales

Barrantes (2021) en su estudio se estableció, las causas que limitan a las formaciones profesionales al acceso a altos puesto de decisión en condiciones igualitarias y equitativas en grandes organizaciones en la capital. Así mismo, el estudio fue de método mixto, de carácter descriptivo y transversal, cuyo propósito es describir las variables, cuya población se compone por damas y caballeros profesionales de nivel técnico y universitario que trabajan en grandes corporaciones, la muestra era de 50 trabajadores calificados en la categoría empresas grandes, la técnica establecida para la cogida de datos es entrevista y encuestas, concluyo que para erradicar ese tipo de problemas es contribuir con valores educativos.

Sevillano (2020) en su tesis sobre el nivel de brecha salarial entre géneros en el Perú. Por ello, el estudio fue de tipo cuantitativo, de tipo investigación documental, la población era de 73 trimestres desde el año 2001-2019, como muestra se tomó solo 16 trimestres de muestreo no probabilístico. En tal sentido, como resultado se obtuvo que existe un nivel de segregación con alto estándar en la parte de la comercialización con el 12% frente al 3. 2% en el sector manufactura. Al respecto, se concluyó que el tema tratado en el periodo 2016-2019 era de un 12 % las cuales fluctúan entre 10.88% y un 11.90% y la discriminación está entre 2.13% y 3.20%, desde esa perspectiva indicó que los sectores de discriminación es el comercio. El estudio aportó que la fisura salarial en ambos partes aún es alta, por lo cual se encomienda que las organizaciones consideren por igual a los hombres y mujeres.

Huacho y Rosales (2019) en su estudio, los componentes que determina la brecha salarial por género en Junín. Por ello, el estudio es de clase aplicada de tipo explicativo, aplicaron el método inductivo-deductivo. En tal sentido, como resultado

se obtuvo, invertir en educación es lo más primordial para disminuir las diferencias de salario, ya que existe discriminación salariales así a las damas. Al respecto, se concluyó que, en los últimos años la discriminación tuvo mucha incidencia en el salario entre varones y mujeres, por lo cual, es fundamental que las autoridades deben menguar eso y demostrar la igualdad a través de un tratado de justo y equitativo. El estudio aportó realizar campañas de igualdad sin distinción y cumplir las normas que establece y políticas que establece el estado, incentivar las buenas prácticas y buenas costumbre.

Morales (2019) en su indagación, establecer de qué forma la medida legal actual en el Perú, encaminada en el género femenino, viola las importancias del principio de paridad ante la ley. Por ello, la tesis es de enfoque cualitativo documental, de arquetipo dogmático exploratorio, diseño contextual, escenario y tiempo, coyuntura y unidad de estudio, técnicas, análisis documental y entrevista. Instrumento, cédula de entrevista. El muestreo no probabilístico, instrumentó de cogida de datos fichas de análisis. En tal sentido, como resultado se obtuvo que, la formación de reglas es promovida por un contexto actual, teniendo en cuenta las normas que protegen a la mujer. Al respecto, se concluyó que durante la historia del Perú se decretaron medidas que solo beneficiaban a los varones, mientras que en la constitución respetan la igualdad de ambos géneros. El estudio aportó a incentivar una ley en solicitud a la apertura de paridad, informar a los menores la disputa por la que transitaron las féminas para poder obtener una correspondencia de sus derechos y reflexionar de la importancia del principio de equivalencia ante la ley

Zuñiga (2019) en su artículo, recapacitar en torno al complicado anómalo que es la brecha del salario por género en el Perú. Por ello, el estudio es de clase aplicada de tipo explicativo, aplicaron el método inductivo-deductivo. En tal sentido, como

resultado se obtuvo que, la Legislación de Paridad Salarial y su estatuto; no solo reconoce el derecho a la equivalencia salarial, se establece medidas fijadas para reducir cualquier problema salarial por discriminación, de ese modo busca garantizar y reducir el margen de la arbitrariedad, por parte de los trabajadores garantizar el clima laboral de igualdad sin discriminación. Al respecto, se concluyó que, este es un problema complejo por ello, el estado peruano a decidido ofrecer a todos una oportunidad laboral y admitir visualizar las consecuencias que se da en la discriminación de género.

Angeles (2018) en su tesis sobre, la identificación de los factores que determinan la diferencia del salario en los grandes directores de la política estatal. Adicional a ello, el estudio es exploratorio, método empleado es el enfoque cuantitativo realizado cuya investigación de carácter práctico y aplicativo, se han aportado, teniendo una población de 254 personas de ellos, 61 son directores y el resto son trabajadores. En tal sentido, como resultado se obtuvo que, los hombres con obligación familiar perciben ingresos de S/. 7,231, por otro lado, las mujeres inferiores a los mismos contextos perciben S/. 5,160, por ello se determina que el sueldo que recibe los hombres por tener carga familiar es más que de las mujeres porque muchas de ellas optan por cuidar los hijos en casa. Al respecto, se concluyó que, la Ley 30709 prohíbe la discriminación de remuneraciones, se adiciona a ello, que los hombres casados tienen mayor hora de trabajo y mayor nivel de educación. El estudio aportó que, la administración incentive el ejercicio igualitario de damas y caballeros, así mismos que la INEI fomente estudios estadísticos de carácter analítico y descriptivo incentivando la participación de las mujeres.

Internacionales

Sánchez et al. (2021) en su tesis el impacto que tiene la desigualdad social sobre la calidad de vida. Por ello, el estudio fue enfoque cualitativo, de tipo documental y descriptiva, diseño no experimental. En tal sentido, como resultado se obtuvo que las mujeres han encontrado trabajos remunerados con existencia de rasgos de paridad de género, en otros lugares del mundo las mujeres tienen bajas probabilidades de posicionarse a cargos importantes, específicamente en los países de Arabia, África y Asia, en el 2019 la brecha salarial fue de 27%, el 2016 y en Finlandia se promulgó programas de igualdad salarial durante el 2006-2015 pretendió reducir la brecha salarial el 15%. El estudio aportó que la grieta salarial en uno y otro sector es alta, por consiguiente, se pide que las compañías consideren por igual a los hombres y mujeres.

Gaete et al. (2019) en su estudio el fenómeno del techo de cristal desde la perspectiva y las experiencias. De tal manera, el estudio fue enfoque cualitativo, método caso único, muestra de guía de entrevista semiestructurada, torería fundamentada asociado al microanálisis, la población es de 20 mujeres con experiencias en puestos directivos universitarios, En tal sentido, se especificó el resultado donde las entrevistadas reconocen cuando tuvieron una rectora mujer se logró integrar un sin número de mujeres al colegio de directores y directoras había 50% de mujeres que dirigían la división académica, el otro 50% son hombres. Al respecto, se concluyó que la realidad social afecta transversalmente la carrera laboral de una sustancial cantidad de damas, esto en gran parte de América Latina, este problema se da en las empresas al momento de la organización de los trabajos. El estudio permite visualizar un importante espacio para las mujeres en diferentes tipos de organizaciones como universidades.

Arias y Murcia (2019) en su artículo titulado existe la brecha salarial por diferencia de género en la ciudad de Colombia. Adicional a ello, el estudio fue enfoque cuantitativo, de tipo aplicada. En tal sentido, como resultados obtenidos indica que la diferencia de salario entre mujeres y hombres es el 24.17% en Colombia, del 34,84% en la costa atlántica a apoyo de los varones, en caso del salario para hombres en Colombia se tienen la diferencia de 88,53% y en Atlanta los hombres ganan 50,70%. En conclusión, la brecha salarial se da en otros países también no solo en Colombia, adicional a ello se especificó que, en Magdalena la brecha está por encima de la media. El estudio aportó que el gobierno nacional implementa la ley 1796, ya que tienen como objetivo garantizar la igualdad de sueldos e incluir la educación en las mujeres sin discriminación y de esa manera combatir la discriminación.

Camarena y Saavedra (2018) en su artículo *Techo de cristal en México* se propusieron como objetivo mostrar el techo de cristal como freno a las señoras en México tener lugares en la directiva. Por ello, el estudio fue enfoque cualitativo, aplicando investigación documental, teniendo como población a 500 mejores empresas con el fin de ver la alineación de su consejo directivo, En tal sentido, como resultado se obtuvo de las 50 féminas empoderadas de México, solo 17 son financieras o ejecutivas, entre ellas 10 son empresarias y 7 ejecutivas y 10 ocupan cargos más altos en instituciones públicas. En conclusión, la brecha salarial es aún un desafío muy grande donde deriva a una gran discriminación de género, dentro del estudio realizado se observó que aun los hombres lideran en los puestos ejecutivos, mientras que las mujeres aún siguen en puestos inferiores. El estudio aportó, que las empresas deben de contratar más a las mujeres, ha puesto ejecutivos altos, del mismo modo el gobierno debe poner a las damas de México a cargos altos para sí poder superar la brecha salarial.

Chacón y Vanegas (2013) en su investigación, debates sobre las barreras invisibles que aún existen en el mercado laboral para las mujeres en Colombia. Por ello, el estudio fue enfoque cualitativo, aplicando la revisión bibliográfica para la recolección de información de diferentes fuentes confiables. En tal sentido, como resultado se obtuvo que algunos economistas en Colombia y el mundo han investigado mucho sobre el salario que ganan las damas, además de ello menciona que el gobierno a credo diferentes políticas públicas con el fin de garantizar la protección de las mujeres discriminadas laboralmente por género, adicional a ello, los organismos internacionales trabajan a favor de ellas, para brindar las mismas condiciones de trabajo sin discriminación. En conclusión, Colombia ha puesto mujeres en muchos lugares significativamente más bajos que los hombres, así mismo las damas han abarcado lugares significativos como presidentas, emprendedoras e intelectualmente son capaces de superar a los varones. Para las futuras investigaciones optar con datos estadísticos de fuentes oficiales de ONG donde se sabrá la capacidad económica de las mujeres en el mundo.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Teoría general

Teoría puro del derecho de Hans Kelsen.

García (2015) menciona que el derecho tiene aspectos importantes como el hecho de ser estático porque a través de las normas se regula la conducta del hombre y el otro es dinámico porque los actos que realizan las personas en una sociedad es crear normas, y que una de sus características es que dicha norma sea válida que fue originada de un acto que acontece en un tiempo y espacio.

Análisis: La teoría mencionada resalta al derecho en sus dos formas porque las acciones que realizan las personas son causantes para la creación de normas

jurídicas y se vincula con nuestro tema de investigación con los acontecimientos de la segregación por género y la desigualdad en la remuneración es muy perjudicable para todas las damas, solo por el hecho de ser mujer ante ello se necesita el surgimiento de una norma jurídica que ampare el tratamiento de las parejas que acuden para ser padres, que refleja que la ley debe ser particular que conciba y proteja todos los derechos fundamentales sin transgredirlos, y es necesario el positivismo para que se tenga la certeza que se va a cumplir.

Teoría tridimensional del derecho de Miguel Reale.

Catalán (2016) respecto a su teoría la clasifica en tres elementos importantes el cual guardan relación entre estos con una característica especial que es la dialéctica el primero es el hecho, el segundo el valor y el último la norma, todo este conjunto se basa en la realidad en lo que observamos razón que ni uno de estos tres es superior al otro por el contrario permanecen en igualdad, por ejemplo el valor es uno de los elementos más complejos porque todo hecho que sucede se convierte en norma y justamente a este se le da un valor humano.

Análisis: De acuerdo a lo explicado esta teoría refleja tres elementos importantes que actúan en relación uno con el otro, no existe un orden pueden cambiar porque ninguno de ellos sobrepasa al otro, se refiere al valor como aquello que se le consigna a la persona, en si el hecho de que esta norma proteja de alguna manera a la sociedad y sus derechos, además tiene vinculo al trabajo de investigación porque el hecho es que se da discriminación laboral por género lo cual está prohibida pero algunos hacen caso omiso, por más que hay normas que sancionan a ello, por lo contrario no se da el valor a la persona en otras palabras son tratadas de manera desigual, se debe de respetar los valores como el respeto e igualdad.

Teoría de los derechos fundamentales.

Alexy (2002) mencionó que se hallan en la regla también llamada ley fundamental e indispensable siendo una de las características al ser una teoría dogmática- jurídica que la distinguen de las anteriores teorías, además menciona tres dimensiones importantes una de ellas es la analítica que refleja los conceptos o argumentos del derecho uno de ellos es la libertad, la segunda es la empírica si bien es cierto el derecho se encuentra normado este debe abarcar la parte judicial y por último la normativa.

Análisis: Respecto a la teoría mencionada, el autor concibe a los derechos fundamentales desde las dimensiones y los argumentos de cada uno de ellos, siendo importante el de la libertad que se vincula al trabajo de investigación porque la segunda variable trata sobre la eliminación del techo de cristal, otro de los derechos es reconocer a todos la igualdad sin distinción, ni discriminación como derecho fundamental, que se encuentran amparados en la Constitución peruana como números apertus que iremos explicando en el transcurso del trabajo.

Teorías específicas

Teoría jurídica feministas.

Chaska y Yucra (2019) dado que la doctrina de los derechos humanos está inextricablemente ligada a las teorías feministas, la primera oleada del feminismo puede situarse entre los siglos XVII y XVIII, cuando los ideales del individuo, la libertad y la igualdad se reivindicaron en las luchas feministas, es donde encajan la historia los reclamos de los derechos de las damas. El feminismo se fundó con ideas y acciones que pretendían incluir a las mujeres en los cambios ofrecidos por la Ilustración, reprochando la discrepancia entre las proposiciones ilustradas y la realidad, ya que era absurdo hablar de un derecho a la paridad para todas las personas.

Así mismo, se puede aseverar que el feminismo surgió como consecuencia de la extrema diferencia existente en las personas, cuya organización patriarcal regularizaba la segregación de las féminas y justificaba la negación de sus derechos primordiales; en consecuencia, las mujeres buscan modificar los modelos de desigualdad para establecer una igualdad justa. A pesar de la claridad de este concepto, diferentes actores han intentado tergiversar o reducir lo que realmente supone el feminismo, provocando malentendidos o repercusión y discutiendo que se desea una verdadera paridad entre hombres y mujeres. Las consideraciones más significativas al respecto son las siguientes: la primera es hablar de feminismo fomenta la expectativa de unicidad; es expresar, que las damas tengan seguridad, libertad, igualdad de acceso a los recursos, a la justicia y a la formación, donde se tome en serio la corresponsabilidad en las tareas domésticas, hecho todo lo que está en su mano para derribar barreras, mientras que los varones apenas han avanzado en el cumplimiento de su deber de proporcionar cuidados

Análisis: La teoría mencionada señala que, el feminismo se ha convertido en un movimiento de inmensa importancia; inicio con compendios teóricos legales que cuestionan las estructuras patriarcales y abogan por una sociedad en la que caballeros y damas logren disfrutar de sus derechos en pie de paridad. Sin embargo, cuando se utiliza el término feminista, la persona tiende a remitirse a una amplia gama de interpretaciones debido a la diversidad de sus connotaciones, que se han desarrollado en respuesta a una amplia gama de contextos sociales. En un contexto tan amplio, es imposible ofrecer una definición exacta de lo que entendemos por feminismo.

Teoría de lo igual de Dworkin.

Esta teoría es de suma importancia ya que, en los últimos años, el debate filosófico sobre la justicia distributiva doméstica ha estado dominado por la cuestión de dónde debe encajar la responsabilidad individual dentro de una noción igualitaria de la justicia. Fuera del ámbito académico, la responsabilidad y la igualdad suelen considerarse valores. Para Dworkin esta noción es significativa principalmente por su posición en la discusión actual del tema de la justicia distributiva.

Queralt et al. (2014) explica la concepción de la justicia de Dworkin como alternativa al planteamiento de John Rawls sobre la equidad a la luz de uno de los resultados más repulsivos del mandato utilitarista de maximizar el bienestar general: la exigencia de sacrificar los intereses de una minoría si al hacerlo se consigue una mayor felicidad para el resto de la población.

Dworkin (2006) rebate estos argumentos trazando una línea divisoria entre la igualdad ex ante y ex post. Define la igualdad ex post como una situación en la que los resultados de las personas "dependen completamente de las decisiones que han tomado y no se han visto afectados por ninguna diferencia en sus habilidades o en la suerte que han tenido en sus inversiones o en su salud" (p. 108). Por el contrario, la igualdad ex ante se logra cuando hay igualdad antes de que un giro del destino las convierta en desiguales, es decir, antes de que se produzcan los hechos o condiciones que se califican de buena o mala suerte.

Analizando ello, se hace mención que los componentes fundamentales de la alternativa propuesta por Dworkin a la justicia rawlsiana es la equidad como criterio de justicia. En la explicación, he hecho mucho hincapié en la motivación de Dworkin para presentar su propuesta, ya que el análisis ha revelado que la igualdad de recursos sólo satisface parcialmente su objetivo subyacente de lograr distribuciones

insensibles a las circunstancias y sensibles a las preferencias individuales. Si segué las recomendaciones de Dworkin, las distribuciones seguirán reflejando circunstancias moralmente arbitrarias porque el seguro no garantiza la compensación de ninguna desventaja que sea resultado de la mala suerte, ni garantiza una compensación adecuada para las desventajas más graves; y no es respetuoso con las elecciones individuales porque obliga a los individuos a contratar un seguro cuando preferirían no hacerlo.

Teoría del techo de cristal por Marilyn Loden.

Cuya teoría explica que en cualquier parte del mundo las mujeres en la década de los 70 y 80 no tenían derechos que en la actualidad lo tienen, entre ellos protegerlas del acoso en el trabajo, desde ese entonces hasta ahora hubo mucho cambio en donde las damas han cerrado brechas muy importantes educacional, laboral demostrando que ellas no solo pueden estar en casa y esperar que llegue el marido del trabajo y atenderlo; si no para atender cargos muy importantes.

Para BBC Mundo (2017) el término fue acuñado en 1978 durante una mesa redonda sobre la capacitación de la mujer. Mientras escuchaba la conversación, se dio cuenta de que las participantes estaban preocupadas sobre todo por los supuestos fallos de socialización de las mujeres, así como por las tendencias autocríticas y la baja autoestima de muchas de ellas. Tener que sentarse y aceptar todas las críticas para ella fue muy duro. A pesar de que históricamente las mujeres han tenido dificultades para progresar en sus carreras por encima de los puestos de entrada en la dirección intermedia, ella sostenía que esto se debía sobre todo a prejuicios culturales más que individuales, su supervisor le aconsejaba constantemente que sonriera más, a pesar de que ella era una especialista en recursos humanos en el tramo de la comunicación telegráfica. Prácticamente en todas

las reuniones hacía comentarios sobre su aspecto. Cuando había más de una jefa en una reunión y estaban sentadas juntas, a menudo surgían comentarios. En varias ocasiones, se informaron de que el desarrollo de las mujeres en los mandos intermedios devaluaba esos puestos. Le informaron de que, a pesar de su mayor rendimiento, el ascenso que deseaba se concedería a uno de sus colegas varones.

Analizado lo mencionado, la cantidad de las femeninas han incrementado en puestos de directivos y diversificándose en distintas áreas de diferentes sectores comerciales, la comparación sigue coexistiendo como símbolo de la naturaleza intratable de esta barrera a la paridad de género que se ha normalizado en muchos lugares de trabajo en donde apenas existe preocupación por la escasez de mujeres ejecutivas. En las últimas cuatro décadas, las mujeres han expuesto su capacidad para innovar, inspirar y gestionar en todos los sectores, cerrando la brecha educativa de género y accediendo a mercados laborales no tradicionales a un ritmo sin precedentes, al tiempo que compaginan las responsabilidades de criar a los hijos y avanzar en sus profesiones sin limitaciones.

Triangulación teórica

Tabla 3

Proposiciones teóricas

Criterios de cada teoría	
A.	Teoría jurídica feminista
	Cuya teoría surge para contrarrestar la discriminación, teniendo un enfoque en determinar la forma en la que las instituciones jurídicas afectan a las mujeres, adicionado a ello, la desigualdad salarial.
B.	Teoría de la igualdad de Doworkin
	Esta teoría señala sobre los términos de igualdad de género, donde hace énfasis que no puede

C. Teoría del techo de cristal por Marilyn Loden	logarse solo con la eliminación de leyes discriminatorias. Hace énfasis, las barreras invisibles que existen e impiden que las damas obtengan cargos de liderazgo y éxito en el ámbito laboral.
--	--

Tabla 4*Análisis de coincidencia de las teorías*

Análisis de coincidencias de las teorías planteadas		
Teoría jurídica feminista	Conciencia de poder	Los autores refieren que es innegable reconocer los derechos que les corresponde a las mujeres, ellas merecen igualdad y empoderamiento en sociedad, de esa manera lograr el verdadero poder.
Teoría de la igualdad de Doworkin	Conciencia de cambio	Ello se refiere a la comprensión que se debe tener a las damas, a través de políticas públicas, programas de capacitación y apoyo profesional.
Teoría del techo de cristal por Marilyn Loden	Conciencia de opresión	Ello se refiera comprender a las mujeres, desde muy antes las mujeres han sido marginadas, subordinadas, y con ello, muchos daños incorporados incluyendo los salarios bajos.

Tabla 5*Contradicciones de las teorías*

Discrepancias de las teorías aplicadas en el trabajo		
A. Teoría jurídica feminista	Causas	1: En la teoría feminista consideran que la causa es muy severa.

			2: Para la teoría de Doworkin, enfatizan que no es suficiente brindar apoyo emocional.
			3: Para la teoría de Mailyln Loden, indica que el techo de cristal no aborda de manera adecuada las causas de la discriminación de género en lugar de trabajo y se enfocan el individualismo.
B.	Teoría de la igualdad de Doworkin	Solución	1: La primera teoría indica que una de las soluciones es implementar políticas publicas 2: La segunda teoría indica que la solución podría ser charlas informativas 3: La tercera indica que se necesita cambios más profundos en la cultura laboral y de las organizaciones.
C	Teoría del techo de cristal por Marilyn Loden	Inclusión	Origen, raciales y étnicos las barreras que afrontan, la presión de genero se relación con toros grupos marginados

2.3. Definiciones conceptuales

Derecho a la igualdad

La igualdad es fundamental para todos los seres humanos sin ninguna distinción, ya sea por género, sexo y color de piel, desde esa perspectiva el apartado 7 del postulado de las Naciones Unidas hace énfasis, la ley prohíbe la discriminación por partida triple, ya que se aplica uniformemente y por igual a todas las personas. El Estado de derecho se compone de estos principios de justicia y equidad. Estas responsabilidades se han plasmado en una serie de acuerdos internacionales que pretenden acabar con la discriminación de las mujeres, así como de otros grupos

marginados, como los pueblos indígenas, los migrantes, los grupos minoritarios y las personas con discapacidad. El racismo, el sexismo y la homofobia entran dentro de esta categoría, al igual que otras formas de discriminación (ONU, 2018).

Por otro lado, según Chaska y Yucra (2019) muchos puntos de inflexión en la historia se remontan a este catalizador del movimiento feminista. Muchos derechos, como la igualdad, el voto, intervención política y el acceso a la educación habían sido negados anteriormente a las mujeres, pero finalmente fueron conquistados. De ahí que el feminismo se transformó en una ideología política, social y jurídica que desafiaba todas las normas e instituciones sociales en un esfuerzo por replantearse y volver a aplicar el concepto de igualdad. Así mismo, con la llegada del feminismo, las causas de la desigualdad en la sociedad y la opresión de la mujer son contante. Estas aportaciones cruciales y agresivas impulsaron a más mujeres a luchar por la reivindicación de sus derechos entre los diferentes métodos y sugerencias de las muchas perspectivas relacionadas con el feminismo. Prueba de ello fue el auge de divulgaciones, reuniones y discusiones sobre feminismo, paridad y derechos de la mujer.

Todo lo mencionado por los autores se resume en que la igualdad es un valor esencial para la cohesión social y el bienestar humano, ya que permite que todas las sociedades tengan acceso a los mismos derechos, oportunidades y recursos necesarios para desarrollarse plenamente. Sin embargo, a pesar de los progresos realizados en la disputa por la paridad, aún existen desigualdades y discriminación en muchos ámbitos, lo que hace que este derecho sea aún más importante. Es necesario que se promueve políticas y prácticas que fomenten la igualdad, tanto en el ámbito legal como social, también es importante trabajar en la exclusión de prejuicios y estereotipos que contribuyen a proteger a toda la sociedad.

Desafío de las mujeres

Según ONU (2018) desde los días del movimiento sufragista y la ratificación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, las damas han dado pasos incuestionables hacia la igualdad jurídica en la mayor parte del mundo. Según el Banco Mundial, en 2018, 104 naciones aún prohíben a las damas a ocupaciones de algún trabajo, 59 no tienen una legislación sobre el acoso sexual en los lugares de trabajo y, en 18 países, los cónyuges pueden imposibilitar legítimamente que sus mujeres trabajen.

Así mismo, varias leyes de todo el mundo pueden no ir lo suficientemente lejos para advertir la violencia contra las mujeres, y otras pueden incluso fomentarla o permitirla. La aplicación de las leyes puede ser discriminatoria, aunque no lo sean en teoría. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha presionado para que se eliminen las defensas del honor, así como otras formas de prejuicios culturales basados en la cultura, la religión y el sexismo en el sistema legal. Además, el Comité ha exigido que se ponga fin a si en los juzgados pasan por alto un caso de violencia de género al tratar con damas acusadas, así como a los procesos que reservan a las mujeres penas inusualmente severas, como la lapidación, los azotes y la muerte (Avaria et al., 2016).

Así mismo, otros desafíos que tienen las mujeres que son madres que salen de su país en busca de trabajo, suelen ir al nuevo país sin sus hijos por la dificultad de encontrar personas quien les cuidad fiables y el riesgo de ser riesgoso si no tienen un trabajo asegurado antes de llegar, ellas arriesgas todo para buscar nuevos horizontes y dar una buena educación y desarrollo a sus hijos, y al mismo tiempo buscar su desarrollo personal (ONU, 2018).

Igualdad salarial

La OIT reconoce el derecho a la paridad de retribución entre varones y mujeres desde 1919, a pesar de que pueda parecer una noción relativamente nueva. La idea establece igual retribución por igual esfuerzo para las mujeres. La idea figura en los primeros párrafos de la Constitución de la OIT, que la reconoce como un aspecto fundamental de la justicia social. Como se afirmó en el año 1994 en Finlandia todos ser humano, independientemente de su raza, religión o sexo, tienen derecho a trabajar, así como a perseguir su crecimiento material y religioso en un entorno caracterizado libertad de las personas en todo los ámbitos (Oelz et al., 2013).

Así mismo, Blume (2019) mencionó que las féminas y los varones tienen derecho a igual compensación por igual esfuerzo, lo que suele denominarse igualdad de retribución, así mismo, deben recibir la misma remuneración no sólo por un trabajo igual o comparable, sino también por tareas totalmente diferentes, la paridad de pagos en cuanto a trabajo es un derecho humano reconocido al que todo hombre y toda mujer tienen derecho.

Discriminación por género

La discriminación contra la mujer suele solaparse con otras formas de prejuicio, como las basadas en el tono de la piel, etnia, religión, política; origen socioeconómico, el lugar de nacimiento, etc. Las damas se ven desproporcionalmente sumergidos por la pobreza extrema en América Latina, especialmente las de ascendencia africana. En Estados Unidos, tres de cada diez hogares dirigidos por una mujer afroamericana viven en la escasez. Además, las mujeres y niñas de ascendencia africana y de las Primeras Naciones de Canadá tienen menos oportunidades educativas que los hombres y niños del mismo origen (ONU, 2018).

Por otro lado, una estrategia exhaustiva de paridad de género es esencial para establecer la imparcialidad salarial. Lograr la equidad salarial y la igualdad de género está íntimamente ligadas. La brecha salarial de varones y mujeres sólo puede cerrarse cuando hay cambios desde la niñez de esa manera ir avanzado de forma continua y sostenible. Por el contrario, la igualdad de género no puede alcanzarse sin una remuneración igual por un esfuerzo equivalente (Oelz et al., 2013).

Según Sánchez et al (2021) el trabajo realizado por las mujeres tiene más probabilidades de ser descontado que el producido por los varones porque las femeninas tienen más probabilidades de estar segregadas ocupacionalmente en profesiones, vocaciones e industrias concretas. El potencial de ingresos de una mujer se ve afectado negativamente por la discriminación en el lugar de trabajo, como el pase a la desigual a la formación y las oportunidades de promoción, por la distribución desproporcionada de las tareas de la casa y las obligaciones de cuidado de los hijos entre las féminas y los caballeros. Pero el progreso hacia la paridad de oportunidades laborales entre caballeros y damas se verá obstaculizado por una remuneración baja o desigual para las mujeres. Dado que los sueldos de las damas son muy bajos a los de los varones, muchas de ellas optan por dejar de trabajar para dedicarse a tiempo completo a la crianza de sus familias. De ahí que las capacidades y programas de igualdad de género a todos los niveles deban incluir y abordar el problema de la remuneración equitativa. Las disparidades salariales entre sexos sirven de barómetro útil de la igualdad de género.

Entonces de las posturas mencionadas se puede decir que, el rendimiento educativo de las mujeres ha sido extraordinario. Sin embargo, en algunas naciones, las damas tienden a tener menos años de educación que los varones. Esto se debe a que la educación de las mujeres se considera menos útil o menos ventajosa

económicamente. Además, las mujeres suelen ser las primeras en quedar fuera de la escuela para poder atender las tareas domésticas o a familiares enfermos a atender. Así, estas mujeres tienen acceso a menos ocupaciones, menos cualificadas y peor pagadas. Las normas sexistas y la presión social también tienden a orientar a niños, niñas, hombres y mujeres hacia distintos tipos de educación y formación, lo que se traduce en una variedad restringida de posibilidades educativas y formativas para las mujeres.

Discriminación salarial

Existen varios tipos de discriminación salarial. En otros casos, el género sigue siendo un criterio distinto para determinar el salario, lo que da lugar a una discriminación flagrante. En algunos convenios colectivos y mecanismos de salario mínimo que especifican tasas salariales diferentes para mujeres y hombres, como en la industria agrícola, esto se observa sin embargo en circunstancias extremas. Además, las leyes discriminatorias y los convenios colectivos restringen los beneficios y prestaciones a los que tienen derecho las mujeres. Sin embargo, la discriminación salarial en la realidad es la cuestión principal de debates en cada reunión.

Adicional a ello, existe discriminación directa cuando en el mismo trabajo recibe distintos nombres en función del sexo del empleado que lo ocupa. Por lo general, los puestos clasificados con nombres de mujeres están mal remunerados que los mencionados con nombres de varones (Oelz et al., 2013).

Por otra parte, Benitez y Espinoza (2018) la discriminación salarial también puede surgir cuando mujeres y hombres realizan ocupaciones diferentes que tienen un valor similar pero están pagadas de forma diferente. Este tipo de discriminación puede deberse a prejuicios sexistas en los sistemas de evaluación y compensación de los puestos de trabajo. Esto se debe a que se subestiman o no se reconocen los

talentos, los esfuerzos, las responsabilidades y las condiciones de trabajo relacionados con las ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o se devalúan. De ahí que las mujeres puntúen más bajo en las categorías laborales y en las escalas salariales de las empresas.

En resumen, de todo lo mencionado por los autores, la discriminación salarial es una práctica injusta que afecta a las mujeres de manera desproporcionada en el ámbito laboral. Es importante seguir trabajando para erradicarla y garantizar que todos los seres humanos tengan las mismas oportunidades y sean valoradas por su contribución y habilidades, independientemente de su género.

Barreras de crecimiento profesional para las mujeres

El problema de la escasez de femeninas en puestos de liderazgo y administración persiste en toda la comunidad académica. La proporción de mujeres en puestos ejecutivos en el sector público es del 20%, mientras que la cantidad de damas en puestos directivos de empresas es del 33% (Según cifras del INE, 2008). Las mujeres no siempre pueden ocupar puestos directivos por diversas razones, como las enormes diferencias socioeconómicas en la promoción de hombres y mujeres, las ideas preconcebidas sexistas y la realidad de que las mujeres no siempre están capacitadas para ocupar esos puestos. Entre las barreras de crecimiento profesional más comunes para las mujeres se encuentran la discriminación de género, la falta de oportunidades de desarrollo y formación, la falta de visibilidad y reconocimiento (Donoso et al., 2011).

Así mismo, Danoso et al. (2011) indicó que la discriminación de género es un muro importante para el crecimiento competitivo de las damas. Muchas veces se enfrentan a salarios más bajos, menos oportunidades de promoción y menos acceso a puestos de liderazgo, así mismo, pueden llevar a la percepción de que las mujeres

son menos competentes o menos adecuadas para ciertas posiciones. La falta de oportunidades de desarrollo y formación es otra barrera importante para las mujeres. Las mujeres a menudo tienen menos acceso a programas de capacitación y desarrollo que los hombres, lo que puede limitar sus habilidades y oportunidades de crecimiento profesional. La falta de visibilidad y reconocimiento es otra barrera importante para las mujeres. Las mujeres a menudo tienen menos oportunidades de presentar sus logros y destacar su trabajo, lo que puede limitar su capacidad para ser consideradas para promociones o puestos de liderazgo. Por último, la falta de ponderación entre el trabajo y la vida personal puede ser una barrera importante para las mujeres. Muchas mujeres enfrentan dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que puede limitar su capacidad para dedicar tiempo y energía a su carrera profesional.

Adicional a ello, Oelz et al.(2013) mencionó que es la mejora del rendimiento laboral, el aumento de las posibilidades de comercialización y la capacidad de aprovechar las nuevas posibilidades son solo algunos de los beneficios que se derivan de invertir en el propio desarrollo profesional. Como permite a las personas avanzar en sus campos de elección, el desarrollo profesional también puede aumentar la felicidad y la satisfacción en el trabajo.

En resumen, de las ideas mencionadas por los autores, las barreras de crecimiento profesional para las mujeres son un obstáculo importante para la igualdad económica, es necesario efectuar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, el desarrollo, la formación, la visibilidad y el reconocimiento personal para superar estas barreras y permitir que las mujeres alcancen su pleno potencial profesional.

Eliminación de techo de cristal

La diferencia salarial es una medida habitual para analizar las disparidades de género en el lugar de trabajo. Se comparan los salarios medios anuales de caballeros y damas, y la diferencia de salarios de género es el porcentaje resultante. Por ejemplo, si una mujer gana el 70% de lo que gana un hombre de media cada mes, la diferencia entre varones y mujeres es del 30% un número expresado como fracción de un entero. Por ello, es un tema decisivo en la disputa por la paridad de género en el ámbito laboral. Este fenómeno hace énfasis al liderazgo y a las posiciones más altas dentro de las empresas, a pesar de tener las mismas capacidades y habilidades que sus colegas masculinos (Oelz et al., 2013).

Así mismo, el término brecha salarial de género engloba la disparidad entre los salarios por hora, semanales, mensuales y anuales de hombres y mujeres. La diferencia salarial por hora suele ser menor que las diferencias semanales, mensuales y anuales. Esto se debe a que las damas siguen ocupando las tareas del hogar y la atención de sus retoños, lo que significa que dedican menos horas al trabajo remunerado que los hombres, tareas domésticas y obligaciones con la familia. Esto significa que, estadísticamente, las mujeres tienen menos probabilidades de obtener prestaciones como el pago de horas extraordinarias. Para lograr la eliminación del techo de cristal es necesario implementar políticas que fomenten la equivalencia de proporciones en el acceso a la formación y la capacitación, así como en la promoción y el ascenso laboral. Además, se deben eliminar las barreras culturales y estereotipos de género (Zuñiga, 2019).

Así mismo, Sevillano (2020) calculó que la diferencia salarial entre damas y caballeros a escala mundial es del 22,9%, lo que significa que las mujeres reciben el 77,1% de lo que ganan los hombres. Sin embargo, la magnitud varía según la

industria, la profesión, el grupo de trabajadores, la nación y el periodo, en general, es mayor para los empleados de más edad. Muy significativa es la disparidad salarial entre varones y damas con cargas familiares y entre mujeres y hombres sin cargas familiares.

A todo lo mencionado por los autores, se llegó a detallar, que, a lo largo del tiempo, las damas han tenido complicaciones en comparación con los hombres, las mujeres tienden a trabajar turnos más cortos. Tener hijos hace que muchas mujeres abandonen la vida laboral, pero cada vez son más las madres que deciden seguir trabajando después de formar una familia, sufren la pérdida de competencias debida a las interrupciones del trabajo, y siempre ellas son las perjudicadas. Cuando las mujeres se reincorporan al mercado laboral, tienen menos probabilidades que los hombres de encontrar puestos que se ajusten a sus capacidades. Desde esa perspectiva eliminación del techo de cristal es una lucha importante en la búsqueda de desarrollo para las damas de todo el mundo.

Derecho al trabajo digno

Paredes (2019) indicó que, la posibilidad de acceder a un empleo es difícil, mientras que quienes ya tienen uno deberían tener la capacidad de mantenerlo. El movimiento obrero ha incluido en sus demandas el derecho al trabajo, el cual fue planteado originalmente en 1848 durante la revolución de febrero en Francia. El 25 de febrero de ese año, el gobierno provisional francés emitió una proclama que reconocía la libertad de trabajar.

Analizando lo que infiere el autor, es un derecho humano fundamental que garantiza que todas las personas tengan la oportunidad de trabajar en condiciones justas y equitativas. Este derecho se encuentra protegido por diversas normativas

nacionales e internacionales que buscan garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso laboral, así como la protección frente a la explotación laboral.

Así mismo, Paredes (2019) indicó que, los trabajadores deben recibir una remuneración justa, un horario de énfasis la idea que menciona el autor se infiere que un trabajo digno implica abajo adecuado, un ambiente de trabajo seguro y saludable, y la protección frente a la discriminación laboral y el acoso en el trabajo. Además, el derecho al trabajo digno también incluye la posibilidad de acceder a la formación y la capacitación necesarias para mejorar las habilidades laborales y la movilidad social. Sin embargo, en pleno siglo 21, aún existen numerosos desafíos para garantizar el derecho al trabajo digno en todo el mundo. La precarización laboral, la falta de protección social, son solo algunas de las barreras que deben ser superadas para garantizar el derecho al trabajo digno para todas las personas.

Adicional a ello, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros documentos internacionales reconocen el derecho a un empleo digno como un derecho humano básico. El derecho a trabajar en circunstancias razonables y ventajosas, con igualdad de oportunidades, sin discriminación, a condiciones de trabajo seguras, a la libertad de asociación y negociación colectiva, a no sufrir discriminación ni acoso, y a la protección de los derechos laborales y la seguridad social son componentes esenciales de un entorno laboral digno (Sevillano, 2020).

Por tanto, llegando a la conclusión se indica que, es fundamental promover políticas de parte del estado donde promuevan el acceso al trabajo digno y la formalización laboral. De esta manera, se podrá avanzar contando con valores como equidad y solidaria, donde el derecho al trabajo digno sea una realidad para todas las personas.

Base normativa

Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

En El Peruano (2017) se publicó la Ley 30709 que comenta sobre el tema. Donde se lee, en el artículo 13° tiene como objetivo primordial es fundamental evitar la distinción salarial entre hombres y damas mediante la identificación clara de las categorías, puestos y retribuciones correspondientes que permitan la aplicación del concepto de igual salario por igual esfuerzo, de acuerdo con la descripción, con este planteamiento se busca garantizar que la sociedad sin importar su género reciba una remuneración justa e igual por el trabajo que realizan.

Así mismo, el artículo 4 comenta sobre la capacidad laboral se establece como obligación para el empleador que, en los procedimientos de formación profesional y desarrollo de habilidades laborales de sus empleados se certifique la paridad de género.

Finalmente, el art. 2.2 de la Constitución consagra el principio de igualdad es un derecho de principio que forma la base jurídica de todos los estados constitucionales y está íntimamente relacionado con la dignidad del empleador y del ser humano. Este es un derecho no específico que debe ser respetado y promovido en la relación laboral, y es responsabilidad del Estado y de los propios empleadores, como principio transversal para todos los actores jurídicos de la relación laboral: acceso al empleo, jornada, remuneración, beneficios.

Adicionando a ello, la discriminación ocurre cuando a una persona se le impide disfrutar de sus derechos humanos u otros derechos legales en igualdad de condiciones con los demás debido a una diferencia irrazonable en las políticas, leyes o tratamiento aplicables, está prohibida por nuestro ordenamiento jurídico por su efecto perjudicial sobre la armonía social. De hecho, la discriminación prohibida

muestra un pernicioso doble plano. Afecta inicialmente a los individuos, ya que tiene múltiples implicaciones a nivel moral, económico y social. En un impacto de segundo orden, se compromete el interés de cualquier sociedad democrática en promover la igualdad, el respeto a la dignidad humana y la libertad de trabajo.

Ley de la igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones.

Por otro lado, *Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres* (2007) la organización aspira a sentar las bases a escala nacional, regional y local para el establecimiento del marco legal, institucional y de políticas públicas necesario para responder que mujeres y hombres puedan ejercer plenamente sus derechos a la igualdad, la dignidad, el libre progreso, el prosperidad y la autonomía, y que estén protegidos frente a la discriminación en todos los ámbitos de su vida. Así mismo, el artículo 6.c de la Ley ordena la adopción de políticas, planes y programas intersectoriales por parte del Poder Ejecutivo, los gobiernos regionales y los gobiernos municipales.

2.3.1. Términos conceptuales

Igualdad salarial.

La igualdad salarial es establecer la exigencia de que las personas que trabajan en el mismo lugar deben recibir igual salario por igual trabajo, independientemente de su género. No es necesario que los trabajos sean exactamente iguales, pero deben ser suficientemente similares en términos de responsabilidades y requisitos para justificar un salario igualitario.

Techo de cristal.

La descripción alude a un conjunto de prácticas no formales que obstaculizan el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo dentro de una organización. A pesar de su impacto significativo, estas prácticas no están codificadas en leyes o

regulaciones específicas, lo que hace que su presencia sea más difícil de detectar y erradicar.

Discriminación laboral.

La situación descrita se refiere al acoso laboral que una persona puede sufrir en su entorno laboral debido a su color, culto, índole, origen y edad. Este acoso puede ser llevado a cabo por gerentes, compañeros de trabajo u otras personas dentro del lugar de trabajo, y puede crear un ambiente laboral hostil e intimidante para la persona afectada.

Estereotipos.

Los estereotipos son concepciones y expectativas que la sociedad tiene sobre los roles y cualidades de hombres y mujeres. Estos estereotipos pueden incluir ideas sobre cómo deben ser y actuar las personas según su género, y a menudo son excluyentes entre sí. Al aceptar y perpetuar estos estereotipos, se refuerzan y mantienen las expectativas tradicionales, lo que simboliza ser caballero o dama en la sociedad.

Perjuicio de género.

Ello es un conjunto de creencias comúnmente aceptadas sobre los roles y funciones que varones y mujeres deben desempeñar en el centro de labores, estas creencias se basan en ideas preconcebidas y pueden tener un impacto significativo en la manera en que se perciben y tratan a las personas en diferentes ámbitos sociales.

Machismo.

La definición indica que el machismo es una cualidad u opinión que sostiene que los varones tienen más capacidad que las damas. Asimismo, se refiere a un incorporado de actitudes, conductas, y prácticas sociales que buscan promover el

enaltecimiento y predominio del varón sobre la dama, a menudo a costa de su bienestar y dignidad.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio utilizó una metodología de investigación básica, cuyo objetivo fue reforzar los conocimientos existentes mediante la recopilación de datos sobre un problema social acuciante, la cuestión que es que el estudio pretende contribuir al desarrollo de las teorías y principios jurídicos existentes y al éxito de futuros esfuerzos en este ámbito de la investigación.

Adicional a ello, se trabajó basado en el enfoque cuantitativo, ya que se recolectó varias de indagaciones, subsiguientemente se instituyó la medición de las variables por medio del SPSS a fin de contrarrestar las hipótesis.

Se optó por un enfoque cuantitativo en este estudio, debido a que se recolectó una variedad de información a través de teorías y doctrinas. Además, se realizó una medición de las variables mediante el SPSS, con el fin de poner a prueba las hipótesis planteadas.

Diseño de investigación

En este estudio, se ha elegido un enfoque cuantitativo para la recolección descriptiva de información, ya que se han utilizado diversas teorías y doctrinas para tal fin, además, se ha llevado a cabo una medición de las variables mediante el uso de un programa estadístico con el objetivo de poner a prueba las hipótesis planteadas. Este enfoque ha permitido obtener datos numéricos precisos para establecer relaciones cuantitativas del estudio.

3.2. Población y muestra

Población

Lopez (2004) comenta en su estudio la población vendría a ser un conjunto de casos limitados.

Por ello, la población en el trabajo estuvo constituida de aquel grupo humano del Centro de Lima, siendo hombres y mujeres que trabajan, entre ellas mayores de 18 años.

Muestra

Cuya muestra se destinó a una parte de la población, lo cual se tomó de manera cuidadosa, con el número correcto para la encuesta, fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico, lo que se ha optado elegir a 61 personas del Centro de Lima convenientes para la investigación, ya que se considera que ello se pueden obtener resultados significativos.

3.3. Hipótesis

Según, Núñez (2007) señala en su indagación que las suposiciones pueden variar en función de los datos recopilados. El objetivo del estudio se expresa en forma de proposiciones que pueden derivar en teorías.

Por otro lado, Espinoza (2018) comenta que las hipótesis pueden dar lugar al surgimiento de nuevas teorías, los hechos que se investigan se abordan de manera interdependiente

Es digno destacar como los autores hacen referencia al surgimiento de hipótesis y cómo éstas pueden adoptar diversas formas en función de los datos encontrados durante la indagación. Se hace hincapié en la importancia de ser claro y preciso al momento de analizar y relacionar la hipótesis con los resultados obtenidos.

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal para mujeres en Lima Centro, 2022.

Ho: No existe una relación entre la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal para mujeres en Lima Centro en 2022

Hipótesis específica

Hi: Existe relación entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las mujeres a cargos de gerencia Lima Centro, 2022.

Ho: No existe relación entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las mujeres a cargos de gerencia Lima Centro, 2022.

Hi: Existe la relación de la eliminación del techo de cristal e igualdad de género en Lima Centro, 2022.

Ho: No existe la relación de la eliminación del techo de cristal e igualdad de género en Lima Centro, 2022.

3.4. Variable –Operacionalización

Desde ese punto se establecieron las siguientes variables

Tabla 6

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Igualdad efectiva salarial	Niveles jerárquicos	Discriminación	Dicotómico
		Igualdad	Si
		Consideración	No
	Salario		Si
			No
		Saberes previos	
		Derecho	
		Proporcionalidad	

Techo de cristal	Desventajas	Dicotómica
Niveles jerárquicos	Proporcionalidad	Si
	Apreciación	No
Eliminar el techo de cristal	Consideración	Si
	Conocimiento	No
	Excesos	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Método de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018), en el texto se ilustra los métodos inductivo y deductivo y se resalta la naturaleza opuesta de estos dos procedimientos. Se hace énfasis en que el método inductivo implica la generalización de conocimientos particulares a partir de la observación de los mismos. Por otro lado, el método deductivo se enfoca en la obtención de conocimientos generales mediante la repetición de hechos específicos y la complementación de los fenómenos individuales.

El trabajo e indagación ha sido tipo cuantitativo y por ello, se empleó el método deductivo a nivel explicativo. El texto hace referencia a la existencia de una problemática que se abordará a través de la observación de datos cuantificables. Se busca demostrar la presencia de esta problemática de manera empírica, utilizando herramientas que permitan obtener información precisa y medible sobre la misma.

Técnicas de investigación

Abril (2008) en su investigación indica que las técnicas empleadas en la metodología deben ser un conjunto organizado de herramientas para la

administración de la investigación. En este sentido, se destaca la importancia del diseño metodológico.

La técnica esgrimida en la reciente indagación fue la encuesta, ya que consintió obtener pesquisa directa de la población escogida. Para ello, se utilizó una herramienta de recolección de datos en forma de cuestionario con preguntas cerradas.

3.6. Procesamiento de los datos

Para Urbano (2016) destacó que en la disertación de procesamiento de datos se busca visualizar la recolección y análisis de información, valorando el impacto final de los instrumentos utilizados. Para ello, resulta útil contar con el sostén de programas estadísticos que permitan respaldar las hipótesis planteadas en la indagación. La identificación y resaltado de las hipótesis es una etapa importante, ya que permite fortalecer los argumentos con datos matemáticos.

En el presente punto se describe que, como se permitió obtener las preguntas que conformaron el cuestionario utilizado en la investigación. Luego de recolectar los datos mediante el cuestionario, se procedió a procesarlos utilizando el software estadístico SPSS, lo que permitió conseguir indagación sobre la fiabilidad del instrumento utilizado en la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Al término de la investigación los datos se obtuvieron de los cuestionarios realizados, los cuales fueron detallados y precisos dirigidos a la población de Lima Centro, aquellos mayores de 18 años que contaban con un trabajo.

Tabla 7

Procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	61	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	61	100,0

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

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,815	12

Interpretación

Según, la aplicación del Alfa de Cronbach, se determinó que los resultados obtenidos en los instrumentos del cuestionario son confiables, dando como resultado de 0,815, por lo que el valor es altamente positivo. Adicional a ello, se estableció la medición de las variables a través de la prueba de hipótesis, obteniendo la aceptación de la hipótesis alternativa.

Tabla 9*Estadística de pregunta*

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimid o	Varianza de escala si el elemento se ha suprimid o	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. En tu centro de labores, ¿percibiste alguna vez, discriminación de género?	6,38	4,372	,736	,743
2. A tu parecer, ¿son iguales el acceso de los beneficios sociales tanto para mujeres y varones?	6,15	4,761	,608	,806
3. ¿El empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles?	5,98	3,950	,710	,774
4. ¿Tienes conocimiento sobre la brecha laboral?	6,21	3,637	,748	,822
5. Según la INEI nos indica que: la presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo INFORMAL Y PRECARIO, ¿Consideras esto cierto?	6,03	3,566	,814	,801
6. ¿En tu centro de labores, consideras que aún existe una desventaja en los indicadores laborales hacia las mujeres?	6,20	3,927	,589	,780
7. ¿Crees tú, que se establece una	6,10	3,957	,477	,584

proporcionalidad entre el valor aportado en los indicadores laborales hacia las mujeres?

8. ¿las empresas podrían trabajar con el estado para reducir la brecha salarial?	5,95	3,814	,605	,744
9. ¿Escuchaste hablar sobre el techo de cristal?	6,21	3,670	,730	,829
10. ¿Ud. cree, que en el País existe gran cantidad de casos de abuso del denominado TECHO DE CRISTAL?	6,20	4,327	,811	,746
11. ¿Consideras que el techo de cristal para mujeres, se va erradicar en los próximos años?	5,98	4,216	,641	,820
12. ¿Conoces los derechos laborales que existen para proteger de las mujeres?	6,00	4,200	,687	,891

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con variables

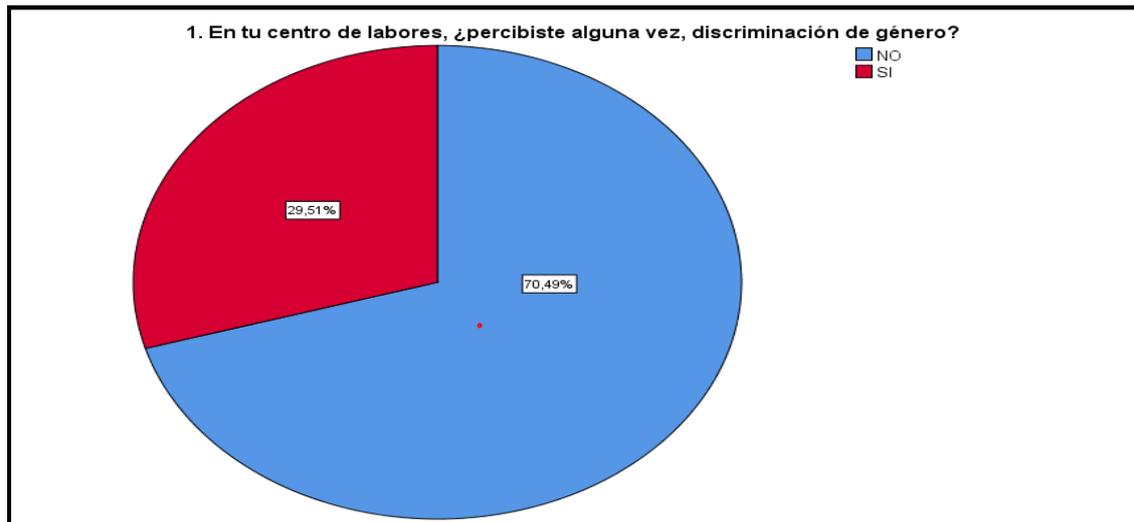
Tabla 10

Resultado de, en su centro de labores, percibiste alguna vez discriminación de género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	43	70,5	70,5	70,5
	SI	18	29,5	29,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Figura 1

Resultado de, en su centro de labores, percibiste alguna vez discriminación de género



Interpretación

En la reciente encuesta realizado menciona que el 70,49 % de entrevistados no han percibido ningún acto de discriminación de género en su centro laboral, y el 29.51% si ha percibido actos de discriminación de género en su centro laboral.

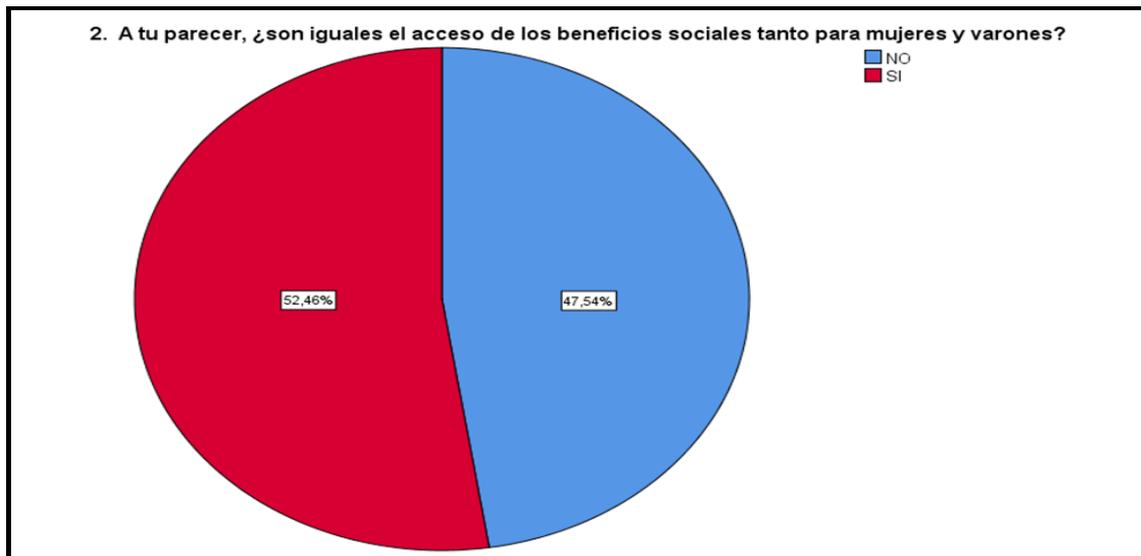
Tabla 11

Resultado de a tu parecer, son iguales el acceso de los beneficios sociales tanto para mujeres y varones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	29	47,5	47,5	47,5
Válido SI	32	52,5	52,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Figura 2

Resultado de, a tu parecer son iguales el acceso de los beneficios sociales tanto para mujeres y varones



Interpretación

En la reciente encuesta realizado menciona que el 52.46 % de entrevistados mencionan que el acceso a los beneficios sociales para varones y mujeres son iguales y el 47,54% menciona lo contrario, que no son iguales los accesos a los beneficios sociales.

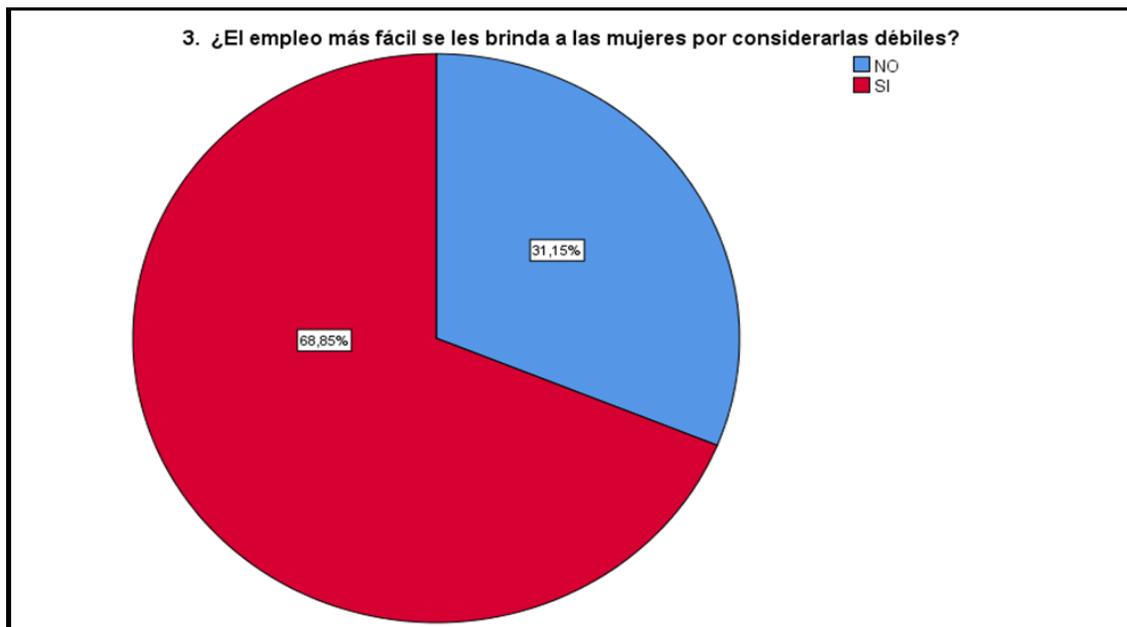
Tabla 12

Resultado de, el empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	19	31,1	31,1	31,1
	SI	42	68,9	68,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado de, el empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles



Interpretación

En la reciente encuesta realizado indica que el 68,85% de entrevistados mencionan que el empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles y el 31,15% de entrevistados menciona lo contrario, que no es la realidad.

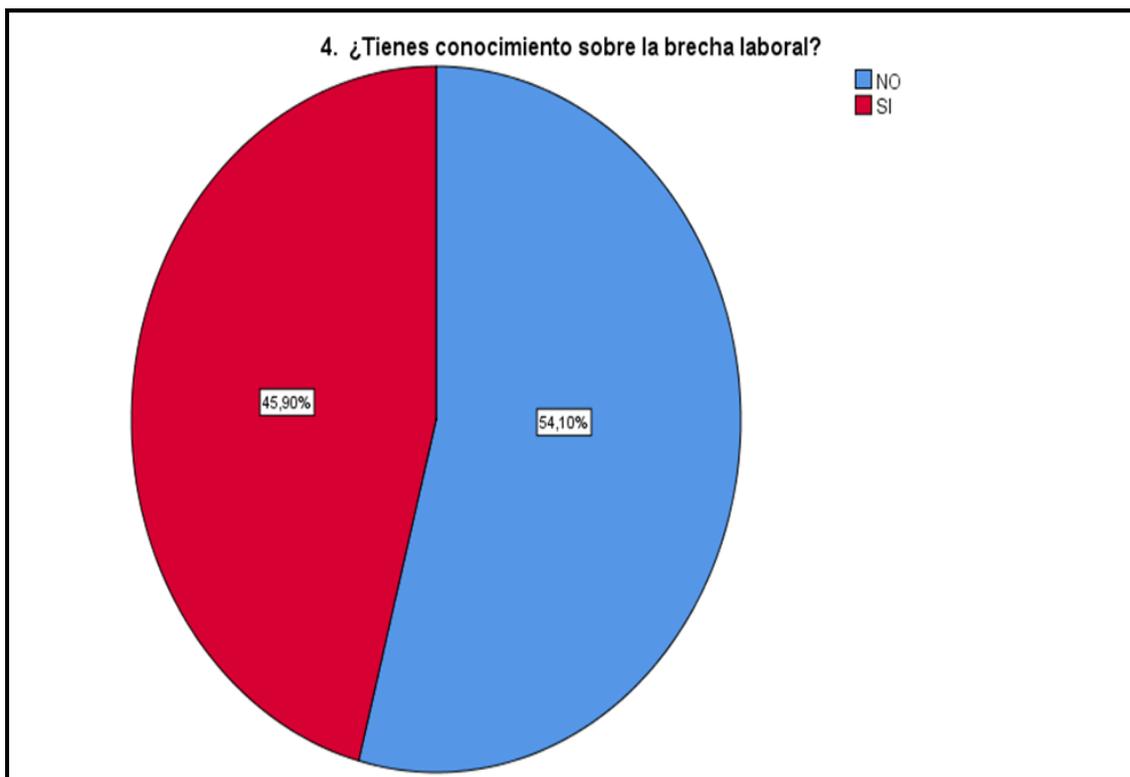
Tabla 13

Resultados de, tienes conocimiento sobre la brecha laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	33	54,1	54,1	54,1
	SI	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Figura 4

Resultados de, tienes conocimiento sobre la brecha laboral



Interpretación

En la reciente encuesta realizado, el 54,10% de entrevistados mencionan que no tienen conocimiento sobre la brecha laboral y el 45,90% de entrevistados indican que si tienen conocimiento.

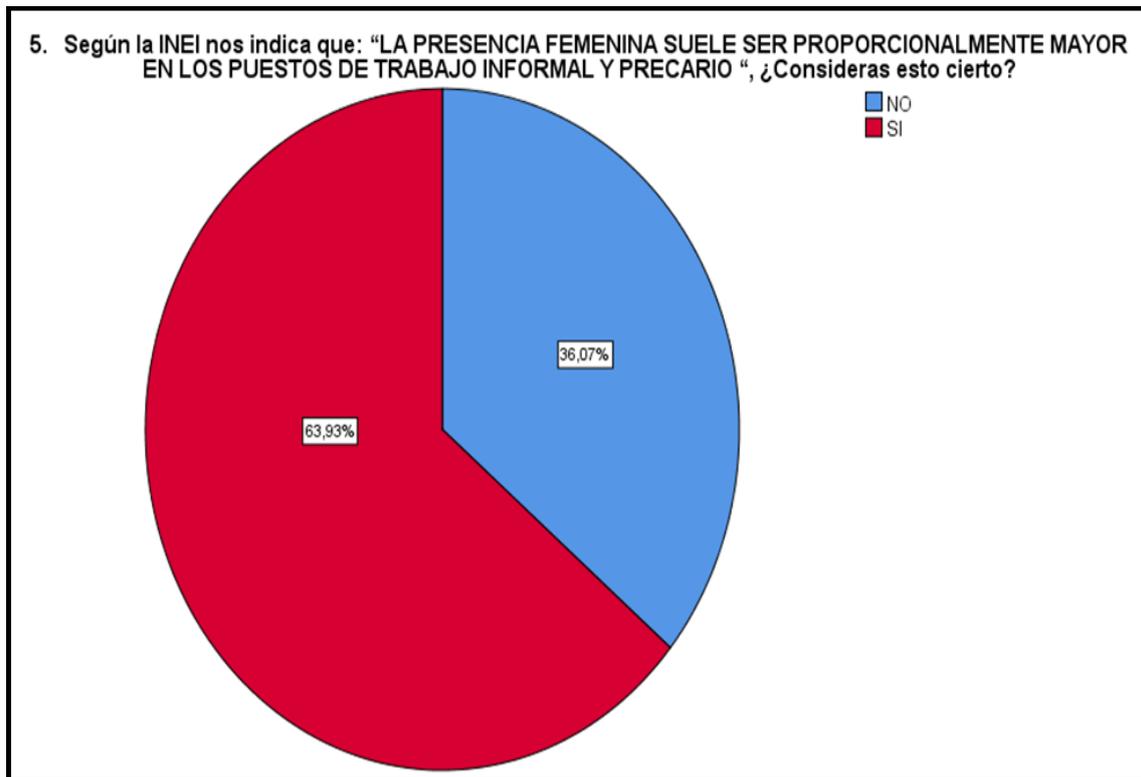
Tabla 14

Resultados de, Según la INEI nos indica que: la presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo informal y precario, Consideras esto cierto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	22	36,1	36,1
	SI	39	63,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Figura 5

Resultados de, según la INEI nos indica que: la presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo informal y precario, consideras esto cierto



Interpretación

En la reciente encuesta realizado, el 36,07% de entrevistados mencionan que las mujeres en gran proporción trabajan en puestos informales. y el 36,07% de entrevistados consideran que no es cierto.

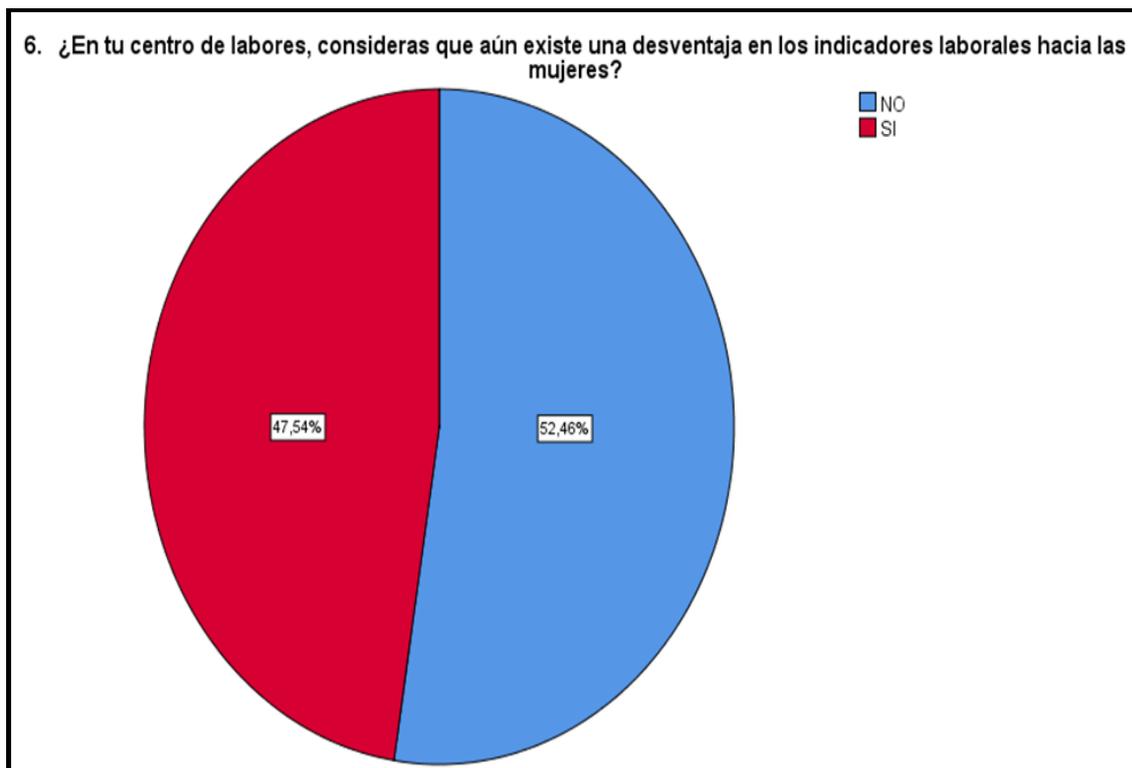
Tabla 15

Resultados de, en tu centro de labores, consideras que aún existe una desventaja en los indicadores laborales hacia las mujeres.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	NO	32	52,5	52,5	52,5
o	SI	29	47,5	47,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Figura 6

Resultados de, en tu centro de labores, consideras que aún existe una desventaja en los indicadores laborales hacia las mujeres.



Interpretación

En la reciente encuesta realizado, el 52,46% de entrevistados consideran que existe una desventaja en los indicadores laborales hacia las mujeres y el 47,54% de entrevistados mencionan que no es cierto.

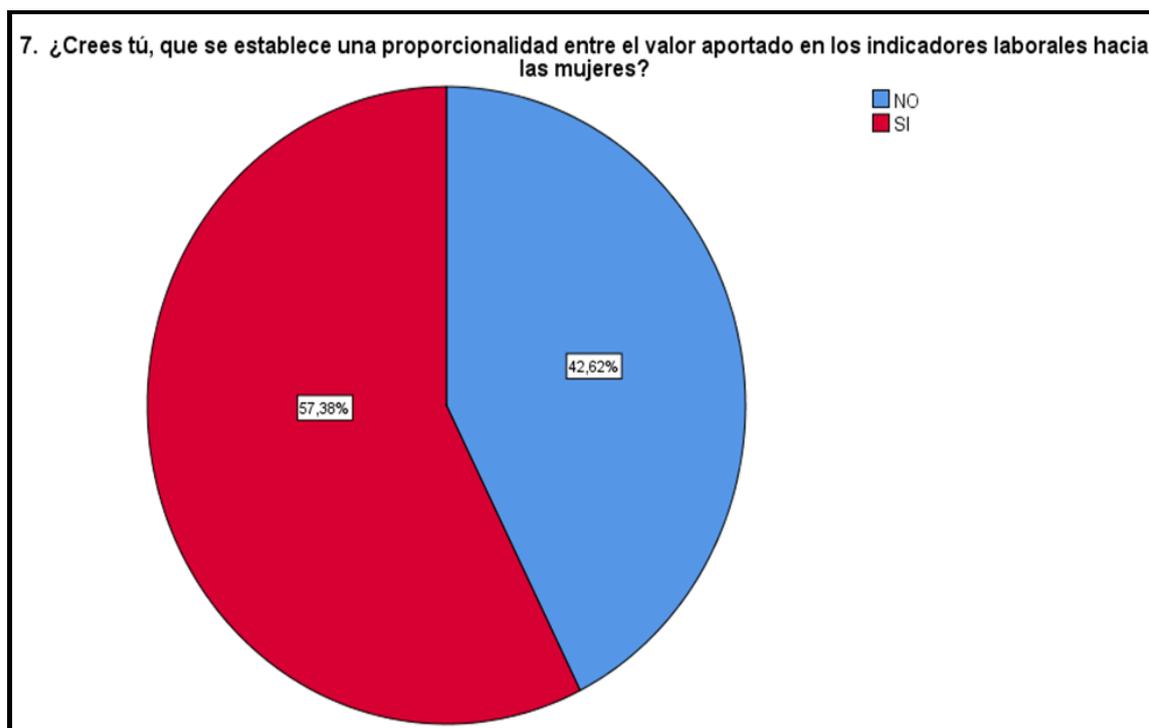
Tabla 16

Resultados de, crees tú, que se establece una proporcionalidad entre el valor aportado en los indicadores laborales hacia a las mujeres.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	26	42,6	42,6	42,6
	SI	35	57,4	57,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Figura 7

Resultados de, crees tú, que se establece una proporcionalidad entre el valor aportado en los indicadores laborales hacia a las mujeres



Interpretación

En la reciente encuesta realizado, el 42,62% de entrevistados mencionaron que si se establece una proporcionalidad entre el valor aportado en los indicadores laborales hacia las mujeres y el 57,38% de entrevistados mencionan que no se establece una proporcionalidad en los indicadores laborales hacia las mujeres.

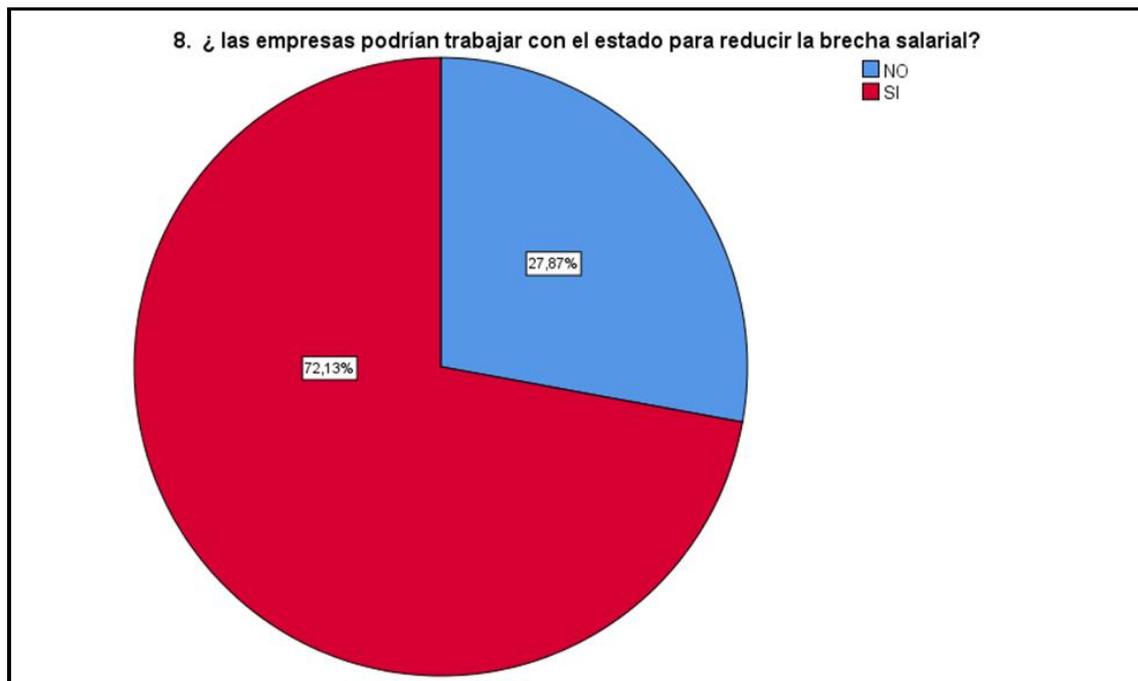
Tabla 17

Resultados de, la empresa podría trabajar con el estado para reducir la brecha salarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NO	17	27,9	27,9	27,9
	SI	44	72,1	72,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Figura 8

Resultados de, la empresa podría trabajar con el estado para reducir la brecha salarial



Interpretación

En la reciente encuesta realizado, el 72,13% de entrevistados mencionan que si deberían de trabajar las empresas con el estado para recudir las brechas salariales y el 27,87% de entrevistados mencionan que no se debe trabajar con el estado para reducir la brecha salarial.

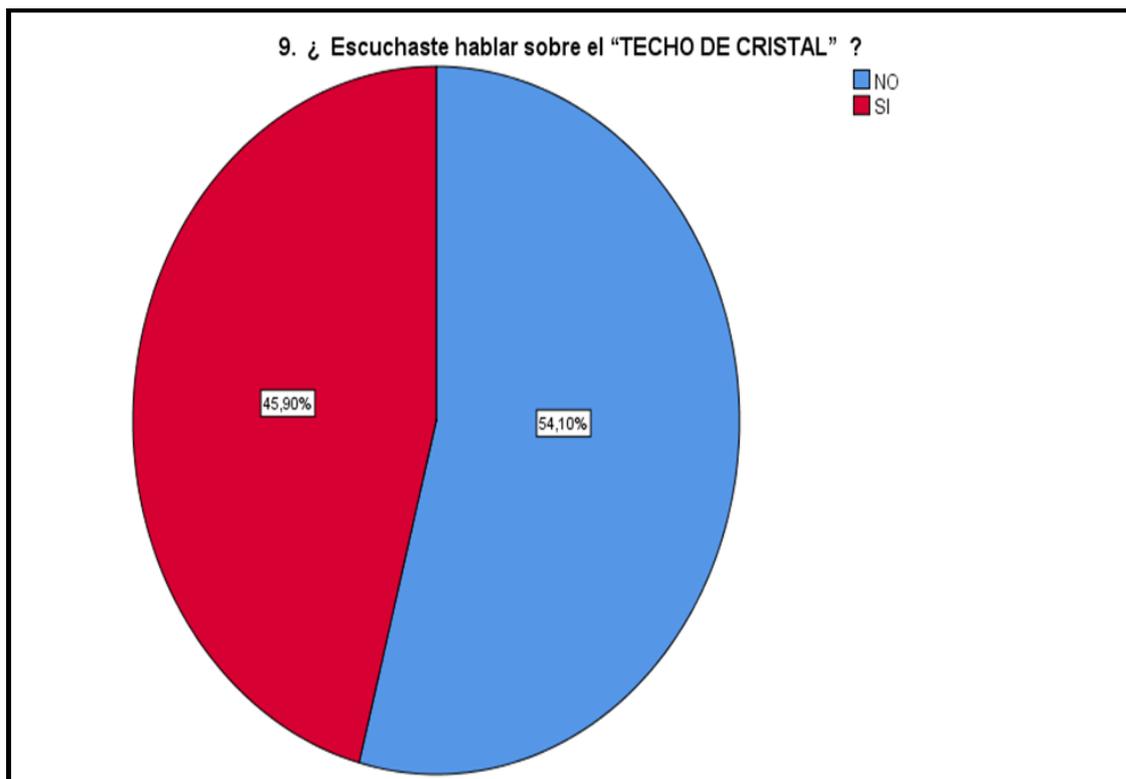
Tabla 18

Resultados de, escuchaste hablar sobre el Techo de Cristal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	33	54,1	54,1	54,1
	SI	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Figura 9

Resultados de, escuchaste hablar sobre el Techo de Cristal



Interpretación

En la reciente encuesta realizado, el 45,90% de entrevistados mencionaron que si escucharon hablar sobre el *techo de cristal* y el 54,10% de entrevistados mencionaron que no.

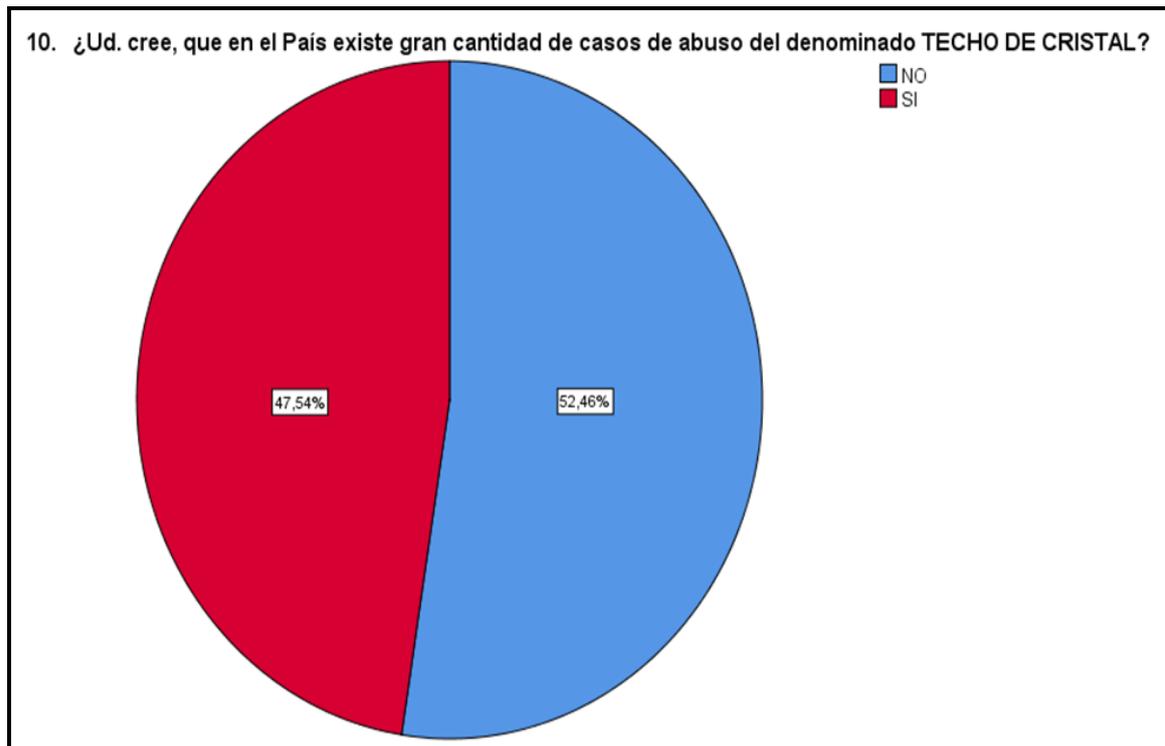
Tabla 19

Resultado de, Ud. Cree, que en el país existe gran cantidad de casos de abuso del denominado Techo de Cristal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	32	52,5	52,5	52,5
	SI	29	47,5	47,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Figura 10

Resultados de, Ud. Cree, que en el país existe gran cantidad de casos de abuso del denominado Techo de Cristal



Interpretación

En la reciente encuesta realizado, el 52,46% de entrevistados indicaron que no existe un abuso denominado *techo de cristal* y el 47,54% de entrevistados mencionaron que si hay casos de abusos del denominado *techo de cristal*.

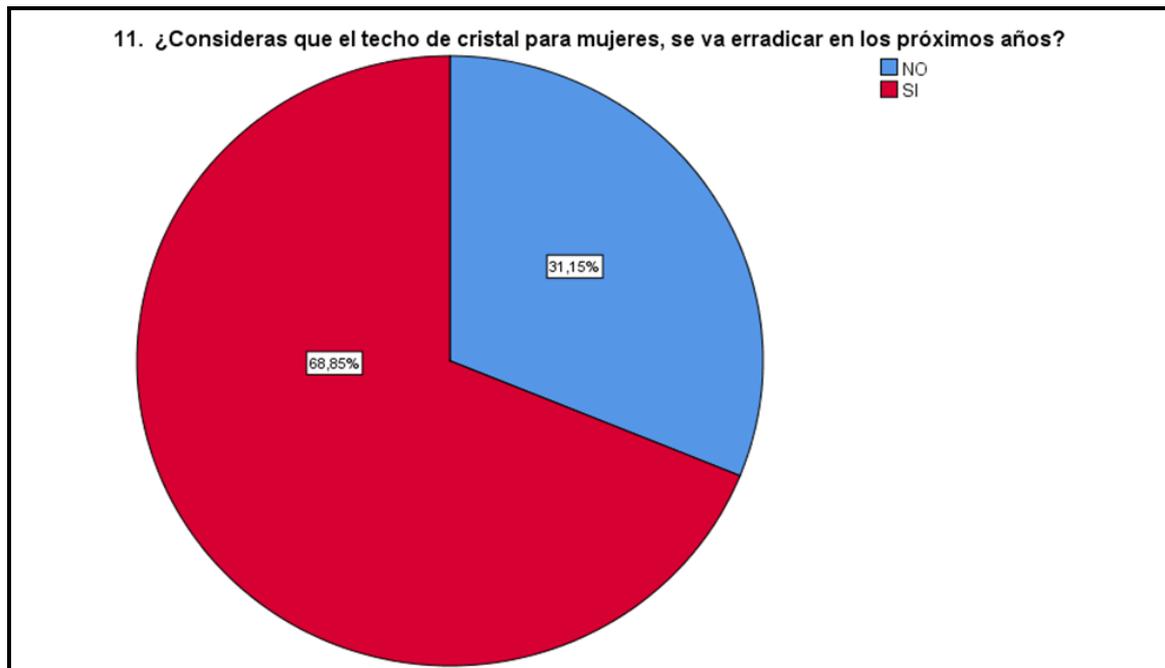
Tabla 20

Resultados de, consideras que el techo de cristal para mujeres, se va erradicar en los próximos años.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	19	31,1	31,1	31,1
SI	42	68,9	68,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Figura 11

Resultados de, consideras que el techo de cristal para mujeres, se va erradicar en los próximos años.



Interpretación

En la reciente encuesta realizado, el 68,85% de entrevistados indicaron que si se va erradicar techo de cristal *en los próximos años* y el 31,15% de entrevistados mencionaron que no se va erradicar el techo de cristal en los próximos años.

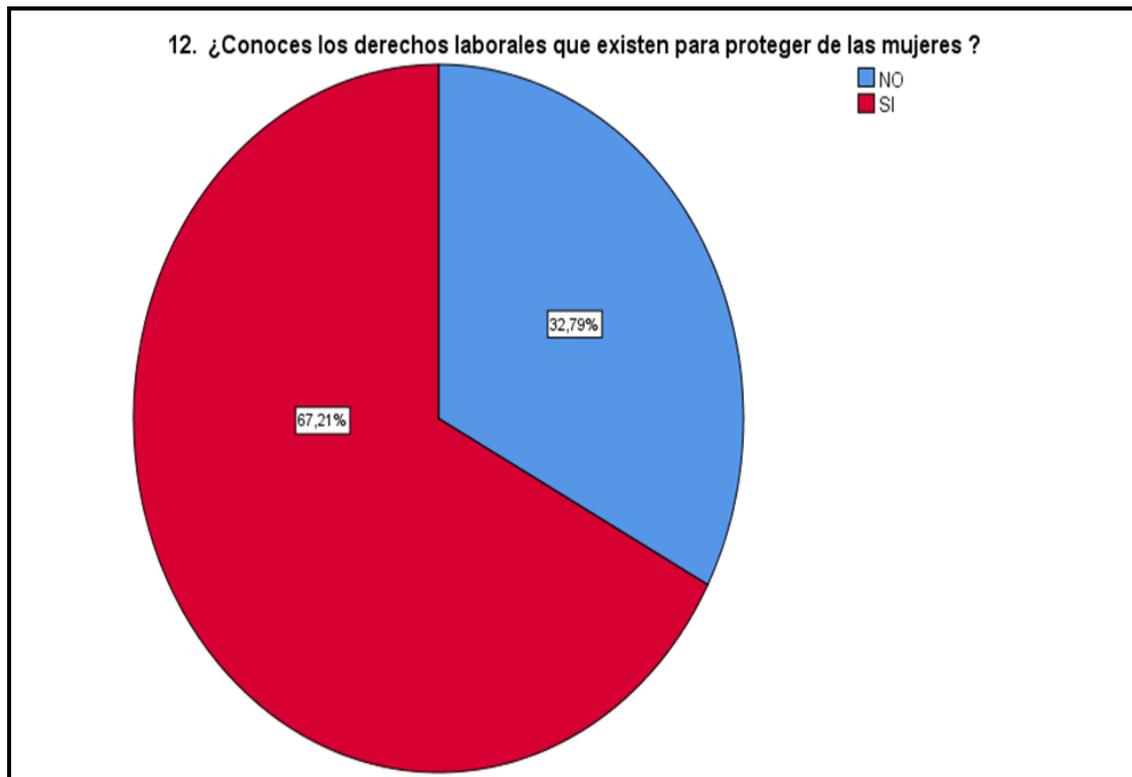
Tabla 21

Resultados de, conoces los derechos laborales que existen para proteger a las mujeres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NO	20	32,8	32,8	32,8
SI	41	67,2	67,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Figura 12

Resultados de, conoces los derechos laborales que existen para proteger a las mujeres



Interpretación

En la reciente encuesta realizado, el 67,21% de entrevistados indicaron que si conocen los derechos laborales que existen en favor de las mujeres y el 32,79% de entrevistados mencionaron que no conocen los derechos laborales que existen a favor de las mujeres.

4.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 22

Correlación de la hipótesis general

		Correlaciones	
		Igualdad Efectiva Salarial	Eliminación del Techo de Cristal
Rho de Spearman	V1: Igualdad Efectiva Salarial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,614*
		N	61

V2: Eliminación del Techo de Cristal	Coeficiente de correlación	,614*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	61	61

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Existe una relación positiva con un valor de 0.614 y significativa (sig. < 0.05) entre la igualdad electiva salarial y la eliminación del techo de cristal, es decir mientras mejor se maneje la eliminación del techo de cristal, mayor será la igualdad efectiva salarial.

Tabla 23

Correlación de hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			Igualdad Efectiva Salarial	Acceso de las Mujeres
Rho de Spe arm an	Igualdad Efectiva Salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	61	61
	Acceso de las Mujeres	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Existe una relación positiva con un valor de 0.629 y significativa (sig < 0.05) entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las mujeres a cargos altos, es decir mientras mayor sea la igualdad efectiva salarial, mayor será el acceso de las mujeres a cargos altos.

Tabla 24*Correlación de la hipótesis específica 2*

			Correlaciones	
			Eliminación del Techo de Cristal	Igualdad de Genero
Rho de Spearman	Eliminación del Techo de Cristal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 61	,766 61
	Igualdad de Genero	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,766 ,021 61	1,000 .

Interpretación

Existe una relación positiva con un valor de 0.766 y significativa (sig. < 0.05) entre la eliminación del techo de cristal y la igualdad de género, es decir mientras mayor sea la eliminación del techo de cristal mayor será la igualdad de género existirá.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

El objetivo de la indagación fue analizar la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal para mujeres en Lima Centro, 2022; mediante el análisis de las dimensiones: Diferencia entre varones y mujeres, salario, desventajas y proporcionalidad; así mismo se analizó los indicadores de las dimensiones como son: Discriminación, igualdad, consideración, saberes previos, derecho, desventajas, proporcionalidad, apreciación, consideración, conocimiento y exceso.

De acuerdo con los resultados de la indagación, se contrastó los resultados mediante la hipótesis general, en donde según el coeficiente de correlación se determina el valor de ($r=0.614$ y $p=0.014$), siendo una correlación alta y además la significancia bilateral menor a 0,05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir mientras mejor se maneja la eliminación del techo de cristal, mayor será la igualdad efectiva salarial.

Estos resultados concuerdan con las ideas de Huacho y Rosales (2019) quienes manifestaron que en los últimos años la discriminación tuvo mucha incidencia en el salario entre varones y mujeres, por el cual es fundamental que las autoridades deben menguar eso y demostrar la igualdad brindando trabajo justo y equitativo y de esa manera reducir la brecha salarial, ya que es una de las razones por las que existe el techo de cristal, puesto que imposibilita que las damas posean las similares oportunidades de ascenso y promoción que los varones.

En relación a la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación se determinó que, existe una correlación alta entre las dimensiones de las variables

teniendo en cuenta que la significancia bilateral es menor de 0,01, lo cual se admite la hipótesis alternativa y se contradice la hipótesis nula, es decir mientras mayor es la igualdad efectiva salarial, mayor será acceso de las mujeres a cargo altos.

Estos resultados coinciden con las deducciones de Zúñiga (2019) quien sostuvo, que la Ley de igualdad salarial y su reglamento; no solo reconoce el derecho a la igualdad salarial, establece medidas específicas para reducir ese tipo de brechas, de ese modo busca garantizar la reducción de la desigualdad, así mismo, reconocer el derecho de las mujeres a recibir un salario igual al de los hombres, esas medidas pueden incluir obligaciones a las empresas de generar políticas de igualdad de género y reducir la discriminación en todo ámbito.

Por último, con relación a la hipótesis específica 2, se determinó que el coeficiente de correlación proporciona valor de ($r=0,766$ y $p=0,021$), por lo que existe correlación entre las dimensiones de las variables planteadas y adiciona a ello, la significancia bilateral es menor a 0,05, en tal sentido se rechazó la hipótesis nula estableciendo lo siguiente, mientras mayor sea la eliminación del techo de cristal, mayor será la igualdad de género.

Estos resultados concuerdan con los resultados de Sánchez et al.(2021) quien manifestó que las mujeres han encontrado trabajos remunerados con rasgos de paridad, en otros países donde se restringe el derecho, las damas tiene bajas probabilidades de posicionarse a cargos importantes, es por ello que se debe eliminar el techo de cristal, se hace mención como ejemplo significativo a Finlandia en el año 2016 donde promulgaron programas de igualdad de salarios reduciendo el 15% la brecha salarial, de ese modo empoderando a las

demás y señalándoles que las mujeres no tienen límites, tiene la misma capacidad que los hombres por tal tienen los mismos derechos.

5.2. Conclusiones

Primera: En la hipótesis general, indica que a medida que se avanza en la eliminación del techo de cristal, sé la igualdad de varones y mujeres, esos hallazgos son importantes para la lucha por la equivalencia de género y la justicia social, es por ello, seguir trabajando en la eliminación del techo de cristal y en el impulso de estrategias de igualdad salarial en el ámbito laboral. Además, sugieren para reducir la brecha salarial de género puede tener un impacto positivo en la igualdad efectiva salarial y en la creación de un clima laboral de igualdad y no de discriminación.

Segunda: En la hipótesis específica 1, los resultados obtenidos de la indagación indican que existe una correlación significativa entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las damas a cargos altos. La hipótesis alternativa se acepta, lo que sugiere que a medida que se promueve una mayor igualdad salarial entre varones y mujeres, se aumenta el acceso de las damas a puestos de alta dirección.

Tercera: Según los resultados obtenidos de la hipótesis 2, de la indagación indican que, consta una correlación demostrativa entre la eliminación del techo de cristal y la igualdad de género. La hipótesis alternativa se acepta, lo que sugiere que a medida que se promueve la eliminación del techo de cristal se fomenta la igualdad de género en el ámbito laboral.

5.3. Recomendaciones

Primera: Las autoridades gubernamentales deben optar medidas y políticas públicas para continuar trabajando en la eliminación del techo de cristal y la promoción de la igualdad salarial para garantizar bienestar a la sociedad.

Segunda: Las empresas y organizaciones deben establecer políticas y prácticas que fomenten la igualdad salarial sin distinción de esa manera hacer que las mujeres del Perú cuenten con cargos muy importantes y significantes.

Tercera: El Estado debe promocionar la igualdad de género desde los colegios con los maestros y amoldar a los furos jóvenes a fomentar la desigualdad.

REFERENCIAS

Abril, V. (2008). *Técnicas e instrumentos de la investigación*. http://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf.

Alexy, R. (2002). Epílogo a la teoría de los derechos fundamentales. *Revista española de derecho constitucional*, (66), 13-64. <https://www.jstor.org/stable/24884443>

Angeles, E. (2018). *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)* [Tesis de pregrado, Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14133/ANGELES_SOLANO_ESTHER_BLANCA_IGUALDAD_SALARIAL_SEXO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, C. J., y Murcia, J. P. (2019, 14 de setiembre). Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (56), 109–125. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194259585008/html/>

Avaria, A. L., Avendaño, V., Rivera, J., y Sepúlveda, Y. (2016). Maternidad Transnacional, un desafío para las mujeres peruanas migrantes trabajadoras del barrio Meiggs. *Perspectivas: Trabajo Social*, (27), 119–138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229388&info=resumen&idioma=ENG>

Barrantes, E. (2021). *Condiciones que limitan el acceso igualitario laboral para*

las mujeres en grandes organizaciones empresariales privadas en Lima

[Tesis de pregrado, Instituto Universitario ESEADE]. Repositorio del Instituto

Universitario

ESEADE

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3157632>

BBC Mundo. (2017, 13 de diciembre). Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión “techo de cristal.” *BBC News Mundo*.

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>

Benitez, B. y Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

[inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf)

Bergallo, P., Mangini, M., Magne, M., y Bercovich, S. (2021, 1 de Marzo). *Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe*. <https://fund.ar/wp-content/uploads/2021/03/Los-impactos-del-COVID19-en-la-autonomia-economica-de-las-mujeres-en-ALC.pdf>

Blanco, M., Villalpando, P., Mendoza, J., Saenz, K., Gorjon, F. y Trillo, D. (2012). *Metodología para Investigaciones de Alto Impacto en las Ciencias Sociales*. UANL.

Blume, I. (2019). Igualdad salarial entre hombres y mujeres: defensas y excepciones. *Themis*, 75, 77–86.

<https://doi.org/10.18800/THEMIS.201901.006> <http://eprints.uanl.mx/8565/>

Camarena, M., y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. *La Ventana*.

Revista de Estudios de Género, 5(47), 312–347.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

[94362018000100312&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Castillo, C. (2019, 8 de Septiembre). *Techo de Cristal: ¿Las cuotas de género*

son necesarias en las empresas? BBVA.

[https://www.bbva.com/es/pe/sostenibilidad/techo-de-cristal-las-cuotas-de-](https://www.bbva.com/es/pe/sostenibilidad/techo-de-cristal-las-cuotas-de-genero-son-necesarias-en-las-empresas-peruanas/)

[genero-son-necesarias-en-las-empresas-peruanas/](https://www.bbva.com/es/pe/sostenibilidad/techo-de-cristal-las-cuotas-de-genero-son-necesarias-en-las-empresas-peruanas/)

Catalán, O. (2016). *Teoría Tridimensional del Derecho*. Unidades de Apoyo Para

El Aprendizaje. Facultad de Derecho - UNAM.

[http://132.248.48.64/repositorio/moodle/pluginfile.php/1466/mod_resource/](http://132.248.48.64/repositorio/moodle/pluginfile.php/1466/mod_resource/content/4/contenido/index.html)

[content/4/contenido/index.html](http://132.248.48.64/repositorio/moodle/pluginfile.php/1466/mod_resource/content/4/contenido/index.html)

Chacón, F., y Vanegas, S. (2013). Efecto techo de cristal en Colombia: causas,

consecuencias y algunas soluciones propuestas. *Uniwersytet Śląski*, 7(1),

343–354. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>

Chaska, M., & Yucra, A. (2019). El derecho a la igualdad y las teorías jurídicas

feministas. la lucha por la reivindicación de nuestros derechos. *Revista de*

La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (Cusco), 4(11), 49–63.

<https://doi.org/10.51343/RFDPC.V4I11.132>

Delgado, V. (2022, 14 Agosto). *Mujeres peruanas que rompen el ‘techo de cristal’*

y la inequidad de género en el campo laboral. Infobae.

[https://www.infobae.com/america/peru/2022/03/08/dia-de-la-mujer-8m-](https://www.infobae.com/america/peru/2022/03/08/dia-de-la-mujer-8m-mujeres-peruanas-que-rompen-el-techo-de-cristal-y-la-inequidad-de-genero-en-el-campo-laboral/)

[mujeres-peruanas-que-rompen-el-techo-de-cristal-y-la-inequidad-de-](https://www.infobae.com/america/peru/2022/03/08/dia-de-la-mujer-8m-mujeres-peruanas-que-rompen-el-techo-de-cristal-y-la-inequidad-de-genero-en-el-campo-laboral/)

[genero-en-el-campo-laboral/](https://www.infobae.com/america/peru/2022/03/08/dia-de-la-mujer-8m-mujeres-peruanas-que-rompen-el-techo-de-cristal-y-la-inequidad-de-genero-en-el-campo-laboral/)

Donoso, T., Figuera, G., y Rodríguez, P. (2011). Barreras de género en el

- desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de Educación*, 355, 187–212. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-355-021>
- Dworkin, R. (2006). *¿Aquí es posible la democracia?: Principios para un nuevo debate político*. Princeton University Press.
- El Peruano. (2017). Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. *El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1>
- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación. *México. Revista de Educación*, 16(756), 122–139. <https://doi.org/10.3989/ARBOR.2012.756N4001>
- Gaete, R., Álvarez, J., y Ramírez, M. (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras-investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. *Calidad en la Educación*, (50), 457 – 491. <https://doi.org/10.31619/CALEDU.N50.494>
- García, L. (2015, mayo). *Teoría pura del derecho, de Hans Kelsen*. Legis Ámbito Jurídico. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo-y-contratacion/teoria-pura-del-derecho-de-hans-kelsen>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Huacho, D., y Rosales, A. (2019). *Factores determinantes de la brecha salarial por género en la Región Junín, 2004 - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del centro del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad

Nacional del Centro del Peru.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5413/T010_71030695_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lopez, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

Morales, W. (2019). *Regulación legislativa en el Perú enfocada en el género femenino y el principio de igualdad ante la ley* [Tesis de maestría, Universidad Andina De Cusco]. Repositorio de la Universidad Andina De Cusco.

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3353/Wendy_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Núñez, I. (2007). Las variables: Estructura y Función en la Hipótesis. *Investigación Educativa*, 11(20), 163–179.

Oelz, M., Olney, S., y Tomei, M. (2013). *Guía introductoria Igualdad Salarial*. Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2018, 19 de noviembre). *Artículo 7: el derecho a la igualdad ante la ley*. Naciones Unidas.
<https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>

Organización de las Naciones Unidas. (2007) *Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. UN WOMEN. <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/americas/peru/2007/ley-n-28983-de->

igualdad-de-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres

- Paredes, J. (2019, mayo). *Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo*. Lp Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>
- Queralt, J., Zentrum, E., y Universitat, Z. (2014). La igualdad de recursos de Ronald Dworkin: ¿una concepción fallida?. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía Del Derecho*, (30), 17–36.
- Rodríguez, D. (2020, 20 de octubre). Rompiendo el techo de cristal en la política peruana, la columna de Denisse Rodríguez-Olivari. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/politica/opinion/rompiendo-el-techo-de-cristal-en-la-politica-peruana-la-columna-de-denisse-rodriguez-olivari-noticia/>
- Sánchez, C., Uriguen, P., y Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista CTU Ceincia y Tecnologia UPSE*, 8(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Sarah, G. (2021). Mujeres, trabajo doméstico y covid-19: explorando el incremento en la desigualdad de género causada por la COVID-19. *Psicología Iberoamericana*, 29(1). <https://doi.org/10.48102/pi.v29i1.399>
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E., y Gea-Sánchez, M. (2021). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403–410. <https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2018.10.008>

Sevillano, K. (2020). *Brecha Salarial entre géneros en el Perú para los Sectores Manufactura y Comercio, Periodo 2016-2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de la Selva Central]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada de la Selva Central. [http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/198/Karla Milagros Sevillano Dantas.pdf](http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/198/Karla_Milagros_Sevillano_Dantas.pdf)

Tabbush, C. (2021). La pandemia, una encrucijada para la igualdad de género. *Nueva Sociedad*, 293, 93–105.

Urbano, P. (2016). Análisis De Datos Cualitativos. *FEDUMAR*, 3 (1), 113–126. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/fedumar/article/view/1122>

Zuñiga, G. S. (2019a). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*, 59, 240–254. <https://doi.org/10.18800/IUSETVERITAS.201902.015>

Zuñiga, G. S. (2019b). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*, 1(59), 240–254. <https://doi.org/10.18800/IUSETVERITAS.201902.015>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro, 2022?	Analizar la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro, 2022.	<p>Hi: Existe relación entre la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal para mujeres en Lima Centro, 2022.</p> <p>Ho: No existe una relación entre la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal para mujeres en Lima Centro en 2022</p>	Igualdad efectiva salarial	Discriminación Igualdad Consideración Saberes previos Derecho Proporcionalidad	Tipo cuantitativo
Problema específica ¿Cuál es la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las mujeres a cargos de gerencia Lima Centro, 2021? ¿Cuál es la relación de la eliminación del techo de cristal e igualdad de género en Lima Centro, 2022	Objetivo específica Determinar la relación que existe entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las mujeres a cargos de gerencia Lima Centro, 2022. Determinar la relación de la eliminación del techo de cristal e igualdad de género en Lima Centro, 2022.	Hipótesis específicas <p>Hi: Existe relación entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las mujeres a cargos de gerencia Lima Centro, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre la igualdad efectiva salarial y el acceso de las mujeres a cargos de gerencia Lima Centro, 2022.</p> <p>Hi: Existe la relación de la eliminación del techo de cristal e igualdad de género en Lima Centro, 2022.</p> <p>Ho: No existe la relación de la eliminación del techo de cristal e igualdad de género en Lima Centro, 2022.</p>	Techo de cristal	Desventajas Proporcionalidad Apreciación Consideración Conocimiento Excesos	Diseño de investigación Recolección descriptiva Población 61 personas de Lima Centro Técnica Encuesta

Anexo 2. Validación de documento a través de juicio expertos

CARTA DE PRESENTACION

Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño.

Docente de tiempo completo en la Universidad Autónoma del Perú

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de TESISISTA de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presento el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: "LA IGUALDAD EFECTIVA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA ELIMINACION DEL TECHO DE CRISTAL EN LIMA CENTRO 2020-2021" cuyo desarrollo le permitirá al tesista, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición(es) conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



LOAYZA TAYPE ERIKA ALEXANDRA
Código de estudiante:2191899112
DNI N° 76479790

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE 1**

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	DIMENSIÓN 1										
	1. En tu centro de labores, ¿percibiste alguna vez, discriminación de género?	x		x		x		x			
	2. A tu parecer, ¿son iguales el acceso de los beneficios sociales tanto para mujeres y varones?	x		x		x		x			
	3. ¿El empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles?	x		x		x		x			
1	DIMENSIÓN 2										
	4. ¿Tienes conocimiento sobre la brecha laboral?	x		x		x		x			
	5. Según la INEI nos indica que: "LA PRESENCIA FEMENINA SUELE SER PROPORCIONALMENTE MAYOR EN LOS PUESTOS DE TRABAJO INFORMAL Y PRECARIO", ¿Consideras esto cierto?	x		x		x		x			
	6. ¿En tu centro de labores, consideras que aún existe una desventaja en los indicadores laborales hacia las mujeres?	x		x		x		x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño. **DNI:**
08337343

Especialidad del validador: Derecho Civil

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE 2**

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	No	
1	DIMENSIÓN 1										
	7. ¿Crees tú, que se establece una proporcionalidad entre el valor aportado en los indicadores laborales hacia las mujeres?	x		x		x		x			
	8. ¿las empresas podrían trabajar con el estado para reducir la brecha salarial?	x		x		x		x			
	9. ¿Escuchaste hablar sobre el "TECHO DE CRISTAL"?	x		x		x		x			
1	DIMENSIÓN 2										
	10. ¿Ud. cree, que en el País existe gran cantidad de casos de abuso del denominado TECHO DE CRISTAL?	x		x		x		x			
	11. ¿Consideras que el techo de cristal para mujeres, se <u>va</u> erradicar en los próximos años?	x		x		x		x			
	12. ¿Conoces los derechos laborales que existen para proteger de las mujeres?	x		x		x		x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después**
de corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño. **DNI:**
08337343

Especialidad del validador: Derecho Civil

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Abog: Juan José Castro C.

Docente de tiempo completo en la Universidad Autónoma del Perú

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de TESISISTA de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presento el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: LA IGUALDAD EFECTIVA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA ELIMINACION DEL TECHO DE CRISTAL EN LIMA CENTRO 2020-2021” cuyo desarrollo le permitirá al tesista, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición(es) conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



LOAYZA TAYPE ERIKA ALEXANDRA
Código de estudiante: 2191899112
DNI N° 76479790

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE 1**

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	DIMENSIÓN 1										
	1. En tu centro de labores, ¿percibiste alguna vez, discriminación de género?	x		x		x		x			
	2. A tu parecer, ¿son iguales el acceso de los beneficios sociales tanto para mujeres y varones?	x		x		x		x			
	3. ¿El empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles?	x		x		x		x			
1	DIMENSIÓN 2										
	4. ¿Tienes conocimiento sobre la brecha laboral?	x		x		x		x			
	5. Según la INEI nos indica que: "LA PRESENCIA FEMENINA SUELE SER PROPORCIONALMENTE MAYOR EN LOS PUESTOS DE TRABAJO INFORMAL Y PRECARIO", ¿Consideras esto cierto?	x		x		x		x			
	6. ¿En tu centro de labores, consideras que aún existe una desventaja en los indicadores laborales hacia las mujeres?	x		x		x		x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Abog: Juan José Castro C. **DNI:** 09369100

Especialidad del validador: Derecho Civil

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE 2**

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	DIMENSIÓN 1										
	7. ¿Crees tú, que se establece una proporcionalidad entre el valor aportado en los indicadores laborales hacia las mujeres?	x		x		x		x			
	8. ¿las empresas podrían trabajar con el estado para reducir la brecha salarial?	x		x		x		x			
	9. ¿Escuchaste hablar sobre el "TECHO DE CRISTAL"?	x		x		x		x			
1	DIMENSIÓN 2										
	10. ¿Ud. cree, que en el País existe gran cantidad de casos de abuso del denominado TECHO DE CRISTAL?	x		x		x		x			
	11. ¿Consideras que el techo de cristal para mujeres, se va erradicar en los próximos años?	x		x		x		x			
	12. ¿Conoces los derechos laborales que existen para proteger de las mujeres?	x		x		x		x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Abog: Juan José Castro C. **DNI:** 09369100

Especialidad del validador: Derecho Civil

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Marcos Enrique Tume Chunga.

Docente de tiempo completo en la Universidad Autónoma del Perú

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de TESISISTA de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presento el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: LA IGUALDAD EFECTIVA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA ELIMINACION DEL TECHO DE CRISTAL EN LIMA CENTRO 2020-2021" cuyo desarrollo le permitirá al tesista, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición(es) conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



LOAYZA TAYPE ERIKA ALEXANDRA
Código de estudiante:2191899112
DNI N° 76479790

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE 1**

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	No	No
1	DIMENSIÓN 1										
	1. En tu centro de labores, ¿percibiste alguna vez, discriminación de género?	x		x		x		x			
	2. A tu parecer, ¿son iguales el acceso de los beneficios sociales tanto para mujeres y varones?	x		x		x		x			
	3. ¿El empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles?	x		x		x		x			
1	DIMENSIÓN 2										
	4. ¿Tienes conocimiento sobre la brecha laboral?	x		x		x		x			
	5. Según la INEI nos indica que: "LA PRESENCIA FEMENINA SUELE SER PROPORCIONALMENTE MAYOR EN LOS PUESTOS DE TRABAJO INFORMAL Y PRECARIO", ¿Consideras esto cierto?	x		x		x		x			
	6. ¿En tu centro de labores, consideras que aún existe una desventaja en los indicadores laborales hacia las mujeres?	x		x		x		x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marcos Enrique Tume Chunga . **DNI:** 41058938

Especialidad del validador: Derecho Civil

Lima Sur, 17 de Noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE 2**

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	DIMENSIÓN 1										
	7. ¿Crees tú, que se establece una proporcionalidad entre el valor aportado en los indicadores laborales hacia las mujeres?	x		x		x		x			
	8. ¿las empresas podrían trabajar con el estado para reducir la brecha salarial?	x		x		x		x			
	9. ¿Escuchaste hablar sobre el "TECHO DE CRISTAL"?	x		x		x		x			
1	DIMENSIÓN 2										
	10. ¿Ud. cree, que en el País existe gran cantidad de casos de abuso del denominado TECHO DE CRISTAL?	x		x		x		x			
	11. ¿Consideras que el techo de cristal para mujeres, se va erradicar en los próximos años?	x		x		x		x			
	12. ¿Conoces los derechos laborales que existen para proteger de las mujeres?	x		x		x		x			

ervaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

ión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después**
corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marcos Enrique Tume Chunga . DNI: 41058938

Especialidad del validador: Derecho Civil

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Lima Sur, 17 de Noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 3. Formato de la encuesta

ENCUESTA

I. ASPECTOS GENERALES

Sexo *

- Mujer
- Hombre
-

Edad *

- 18 a 25 años
- 26 a 37 años
- 38 a 50 años
- 51 a 65 años

II.PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

1. En tu centro de labores, ¿percibiste * alguna vez, discriminación de género?

- SI
- NO
-

2. A tu parecer, ¿son iguales el acceso * de los beneficios sociales tanto para mujeres y varones?

- SI
- NO
-

3. ¿El empleo más fácil se les brinda a * las mujeres por considerarlas débiles?

- SI
- NO

4. ¿Tienes conocimiento sobre la brecha laboral? *

- SI
- NO

5. Según la INEI nos indica que: "LA PRESENCIA FEMENINA SUELE SER PROPORCIONALMENTE MAYOR EN LOS PUESTOS DE TRABAJO INFORMAL Y PRECARIO", ¿Consideras esto cierto?

- SI
- NO

6. ¿En tu centro de labores, consideras que aún existe una desventaja en los indicadores laborales hacia las mujeres?

- SI
- NO

7. ¿Crees tú, que se establece una proporcionalidad entre el valor aportado en los indicadores laborales hacia las mujeres?

- SI
- NO

8. ¿ las empresas podrían trabajar con el estado para reducir la brecha salarial?

- SI
- NO

9. ¿ Escuchaste hablar sobre el "TECHO DE CRISTAL" ? *

- SI
- NO

10. ¿Ud. cree, que en el País *
existe gran cantidad de
casos de abuso del
denominado TECHO DE
CRISTAL?

- SI
- NO

11. ¿Consideras que el *
techo de cristal para
mujeres, se va erradicar en los próximos años?

- SI
- NO

12. ¿Conoces los derechos laborales que existen para proteger de las mujeres ?

- SI
- NO

Anexo 4. Tabla del SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Fiabilidad

[ConjuntoDatos=1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	61	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	12

DESCRIPTIVES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12
/STATISTICS=MEAN.

Descriptivos

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON H: 6.4, W: 17,15 cm

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Variaciones de elemento 235 204 254 049 1.241 000 12

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
1. En tu centro de labores, ¿percibiste alguna vez, discriminación de género?	6,38	4,372	,736	,743
2. A tu parecer, ¿son iguales el acceso de los beneficios sociales tanto para mujeres y varones?	6,15	4,761	,608	,806
3. ¿El empleo más fácil se les brinda a las mujeres por considerarlas débiles?	5,98	3,950	,710	,774
4. ¿Tienes conocimiento sobre la brecha laboral?	6,21	3,637	,748	,822
5. Según la INEI nos indica que: "LA PRESENCIA FEMENINA SUELE SER PROPORCIONALMENTE MAYOR EN LOS PUESTOS DE TRABAJO INFORMAL Y PRECARIO". ¿Consideras esto cierto?	6,03	3,566	,814	,801
6. ¿En tu centro de labores, consideras que aún existe una desventaja en los indicadores laborales hacia las mujeres?	6,20	3,927	,589	,780
7. ¿Crees tú, que se establece una proporcionalidad entre el valor aportado en los indicadores laborales hacia las mujeres?	6,10	3,957	,477	,584
8. ¿Las empresas podrían trabajar con el estado para reducir la brecha salarial?	5,95	3,814	,605	,744
9. ¿Escuchaste hablar sobre el "TECHO DE CRISTAL"?	6,21	3,670	,730	,829
10. ¿Ud. cree, que en el País existe gran	6,20	4,327	,811	,746

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON H: 6.4, W: 17,15 cm

