



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“DESIGUALDAD DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL MUNICIPIO
ALTO DE LA ALIANZA, 2024”**

PRESENTADO POR

**BACH. ROCIO CRISLEY PACHA MAMANI
BACH. JORGE RAUL VARGAS RAMOS**

ASESOR

MGR. JORGE ERIK BUSTINZA ORIHUELA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA-PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

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

“DESIGUALDAD DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL MUNICIPIO ALTO DE LA ALIANZA, 2024”

Presentado por el (la):

BACH. ROCÍO CRISLEY PACHA MAMANI
BACH. JORGE RAÚL VARGAS RAMOS

Para obtener el grado académico () o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad () de ABOGADO asesorado por el/la MGR. JORGE ERIK BUSTINZA ORIHUELA con Resolución de Decanato N°1411-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

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

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. ROCÍO CRISLEY PACHA MAMANI BACH. JORGE RAÚL VARGAS RAMOS	“DESIGUALDAD DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL MUNICIPIO ALTO DE LA ALIANZA, 2024”	28%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 28%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

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

Moquegua, 01 de agosto de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
PÁGINA DE JURADOS	ii
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.	xi
RESÚMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1.- Descripción de la realidad problemática	18
1.2.- Definición del problema	21
1.2.1.- Problema General	21
1.2.2.- Problemas específicos	21
1.3.- Objetivos de la Investigación	22
1.3.1.- Objetivo general	22
1.3.2.- Objetivos específicos	22
1.4.- Justificación y limitaciones de la investigación	23
Limitaciones	24
1.5.- Variables	24
1.5.1.- Definición conceptual: Variable Desigualdad de género	24
1.5.2.- Definición Operacional: Variable Desigualdad de género	24

1.5.3.- Definición conceptual: Variable derecho a la igualdad y no discriminación	25
1.5.4.- Definición Operacional: Variable derecho a la igualdad y no discriminación	25
1.5.5.- Operacionalización de las variables	25
1.6. - Hipótesis de la Investigación	27
1.6.1.- Hipótesis general	27
1.6.2.- Hipótesis específicos	27
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO	28
2.1.- Antecedentes de la Investigación	28
2.1.1.- Antecedentes internacionales	28
2.1.2.- Antecedentes Nacionales	29
2.1.3.- Antecedentes Locales	31
2.2.- Bases Teóricas	32
2.2.1.- Desigualdad de género	32
2.2.1.1.- Causas que propician la desigualdad de género	33
2.2.1.2.- Consecuencias de la desigualdad de genero	33
2.2.2.- Dimensiones de la variable Desigualdad de género	33
2.2.2.1.- Limita el derecho de autonomía	33
2.2.2.2.- Limita el desarrollo personal y profesional	34
2.2.2.3.- Limita el acceso a oportunidades laborales	34
2.2.3.- Derecho a la igualdad y no discriminación	35
2.2.3.1.- El derecho a la igualdad en la constitución peruana de 1993.	35
2.2.3.2.- Discriminación y diferenciación	36
2.2.4.- Dimensiones de la variable derecho a la igualdad y no discriminación	36

2.2.4.1.- Desigualdad y discriminación _____	36
2.2.4.2.- Discriminación directa _____	37
2.2.4.3.- Discriminación indirecta _____	37
2.2.5.- Teorías _____	38
2.2.5.1.- Teoría de los derechos fundamentales _____	38
2.2.6.- Base legal _____	38
2.3.- Marco Conceptual _____	39
CAPÍTULO III: MÉTODO _____	41
3.1. Tipo y Nivel de investigación _____	41
3.1.1.- Investigación científica Básica. _____	41
3.1.2.- Nivel de investigación Descriptivo – Relacional _____	41
3.2. Diseño de investigación _____	41
3.2.1.- No experimental de corte transversal _____	41
3.3. Población y muestra: _____	42
3.3.1. Población: _____	42
3.3.2. Muestra _____	42
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos _____	43
3.4.1.- La Encuesta _____	44
3.4.2.- Cuestionario _____	44
3.4.2.1.- Elementos esenciales del instrumento. _____	44
3.4.2.1.1.- Validez _____	44
3.4.2.1.2.- Confiabilidad _____	45
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos _____	45
3.5.1.- Análisis descriptivo _____	45

3.5.2.- Análisis inferencial _____	45
3.6.- Aspectos éticos _____	46
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS ____	47
4.1. Presentación de resultados por Variable _____	47
4.1.1.- Análisis descriptivo _____	47
4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable: Desigualdad de género ____	48
4.1.3.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable: Desigualdad de género _____	49
4.1.3.1.- Dimensión: Limita el derecho a la autonomía _____	49
4.1.3.2.- Dimensión: Limita el desarrollo personal y profesional _____	51
4.1.3.3.- Dimensión: Limita el acceso a oportunidades laborales _____	52
4.1.4.- Análisis descriptivo de la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación _____	54
4.1.5.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable: Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación _____	55
4.1.5.1.- Dimensión: Desigualdad y discriminación _____	55
4.1.5.2.- Dimensión: Discriminación directa _____	57
4.1.5.3.- Dimensión: Discriminación indirecta _____	58
4.2.- Contrastación de hipótesis _____	59
4.2.1.- Prueba de normalidad _____	59
4.2.2.- Contrastación de la Hipótesis General _____	61
4.2.3.- Contrastación de las Hipótesis específicas _____	63
4.3. Discusión de Resultados _____	69
4.3.1 Discusión de resultados en relación a la hipótesis general ____	69
4.3.2 Discusión de resultados en relación a las hipótesis específicas ____	70
CAPÍTULO V.- CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES _____	73

5.1.- Conclusiones	73
5.2.- Recomendaciones	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	88
6.1.- Ficha Técnica e Instrumentos	88
6.2.- Validación de los Instrumentos de Investigación	92
6.3.- Solicitud y respuesta de la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza	98
6.4.- Base de datos para determinar la confiabilidad de los instrumentos de Investigación	100
6.5.- Base de datos en Excel del total de las muestras asignadas	101
6.6.- Base de datos en el SPSS V26 del total de muestras asignadas	103
6.7.- Evidencia fotográfica del trabajo de Campo	104
6.8.- Matriz de consistencia.	106

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable: Desigualdad de género</i>	26
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación</i>	26
Tabla 3 <i>Validez de los instrumentos por juicio de expertos</i>	44
Tabla 4 <i>Niveles y rangos de las variables: Desigualdad de género y derecho a la igualdad y no discriminación</i>	47
Tabla 5 <i>Frecuencias de la variable: Desigualdad de género</i>	48
Tabla 6 <i>Análisis descriptivo de la dimensión Limita el derecho a la autonomía</i>	49
Tabla 7 <i>Frecuencias de la dimensión: Limita el desarrollo personal y profesional</i>	51
Tabla 8 <i>Frecuencias de la Dimensión: Limita el acceso a oportunidades laborales</i>	52
Tabla 9 <i>Frecuencias de la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación</i>	54
Tabla 10 <i>Frecuencias de la dimensión: Desigualdad y discriminación</i>	55
Tabla 11 <i>Frecuencias de la dimensión: Discriminación directa</i>	57
Tabla 12 <i>Frecuencias de la dimensión: Discriminación indirecta</i>	58
Tabla 13 <i>La prueba de normalidad de los datos</i>	60
Tabla 14 <i>Correlación entre las variables: Desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación.</i>	62

Tabla 15 <i>Comprobación de la hipótesis específica 01: Limita el derecho a la autonomía y la desigualdad y discriminación</i>	64
Tabla 16 <i>Comprobación de la hipótesis específica 02: Limita el desarrollo personal y profesional y el derecho a la igualdad y no discriminación ...</i>	66
Tabla 17 <i>Comprobación de la hipótesis específica 03: Limita el acceso a oportunidades laborales y el derecho a la igualdad y no discriminación</i>	68
FIGURAS	
Figura 1 <i>Esquema del nivel descriptivo-correlacional y no experimental</i>	42
Figura 2 <i>Fórmula para determinar la muestra de una población finita.....</i>	43
Figura 3 <i>Criterios de interpretación del coeficiente del Alfa de Cronbach.....</i>	45
Figura 4 <i>Gráfico de los resultados de la variable desigualdad de genero</i>	49
Figura 5 <i>Gráfico de la dimensión: Limita el derecho a la autonomía.....</i>	50
Figura 6 <i>Gráfico de la dimensión: Limita el desarrollo Personal y profesional.</i>	52
Figura 7 <i>Gráfico de la dimensión: Limita al acceso a oportunidades laborales</i>	53
Figura 8 <i>Diagrama de la variable: Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación.....</i>	55
Figura 9 <i>Gráfico de la dimensión: Desigualdad y discriminación.....</i>	56
Figura 10 <i>Gráfico de la dimensión: Discriminación directa.....</i>	58
Figura 11 <i>Gráfico de la dimensión: Discriminación indirecta.....</i>	59
Figura 12 <i>Regla de Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.</i>	63

RESÚMEN

El propósito principal de este estudio descriptivo, relacional, y no experimental, es establecer la relación que existe entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024. En una muestra de 82 trabajadores con vínculo laboral, que forman parte de los diversos regímenes laborales de la entidad. La desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación, fueron los instrumentos utilizados. Según los resultados, para las variables limitación al derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación, existe una relación negativa moderada con un nivel de confianza del 99%, debido a que se obtuvo (Sig. = 0.000, Rho de Spearman = - 0,438**). De igual manera, para las variables Limitación al desarrollo personal y profesional y el derecho a la igualdad y no discriminación, existe una relación negativa baja con un nivel de confianza del 99%, debido a que se obtuvo (Sig.= 0.000, y Rho de Spearman = - 0,360**). Asimismo, para las variables Limitación al acceso a oportunidades laborales y el derecho a la igualdad y no discriminación existe una relación negativa moderada con un nivel de confianza del 99%, debido a que se obtuvo (Sig. = 0.000, y Rho de Spearman = - 0,419**). Por lo tanto, las conclusiones finales de este estudio es que existe una relación negativa moderada con un nivel de confianza del 99% entre las variables: Desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación, debido a que se obtuvo (Sig. = 0.000; rho de Spearman = - 0.435**). Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación significa que a medida que la desigualdad de género aumenta, la posibilidad de garantizar la igualdad y la no discriminación disminuye. En otras palabras, cuando existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el acceso a oportunidades, recursos y derechos, resulta difícil promover la igualdad y eliminar la discriminación de género.

Palabras clave: Discriminación, desigualdad, desarrollo, vínculo, responsabilidad, relación, diferencias, oportunidad, equidad, no discriminación.

ABSTRACT

The main purpose of this descriptive, relational, and non-experimental study is to establish the relationship that exists between gender inequality and the right to equality and non-discrimination in the workers of the Municipality of Alto de la Alianza, Tacna 2024. In a sample of 82 workers with an employment relationship, who are part of the various labor regimes of the entity. Gender inequality and the right to equality and non-discrimination were the instruments used. According to the results, for the variables limitation to the right to autonomy and the right to equality and non-discrimination, there is a moderate negative relationship with a confidence level of 99%, because it was obtained (Sig. = 0.000, Rho of Spearman = - 0.438**). Similarly, for the variables Limitation to personal and professional development and the right to equality and non-discrimination, there is a low negative relationship with a confidence level of 99%, because it was obtained (Sig.= 0.000, and Rho Spearman = - 0.360**). Likewise, for the variables Limitation of access to job opportunities and the right to equality and non-discrimination there is a moderate negative relationship with a confidence level of 99%, because it was obtained (Sig. = 0.000, and Spearman's Rho = - 0.419**). Therefore, the final conclusions of this study are that there is a moderate negative relationship with a confidence level of 99% between the variables: Gender inequality and the right to equality and non-discrimination, because it was obtained (Sig. = 0.000; Spearman's rho = - 0.435**). According to this result, it indicates that a negative relationship between gender inequality and the right to equality and non-discrimination means that as gender inequality increases, the possibility of guaranteeing equality and non-discrimination decreases. In other words, when there are significant differences between men and women in access to opportunities, resources and rights, it is difficult to promote equality and eliminate gender discrimination.

Keywords: Discrimination, inequality, development, link, responsibility, relationship, differences, opportunity, equity, non-discrimination.

INTRODUCCIÓN

La disparidad de género representa un desafío importante que impide el avance de las sociedades. En consecuencia, es imperativo analizar este tema con detenimiento, ya que infringe el principio de igualdad y no discriminación en la fuerza laboral de un establecimiento como el municipio distrital de Alto de la Alianza. Entre las diversas manifestaciones de este problema se encuentran las discrepancias en los salarios, las limitadas oportunidades de ascenso, la disparidad en el acceso a la formación y la presencia de sesgos de género que obstaculizan el desarrollo integral de los empleados.

La característica principal de la problemática de la desigualdad de género, según Estrada y Franco (2020), La disparidad notable radica en la representación desigual de hombres y mujeres en roles de liderazgo y puestos estimados en el municipio. Esta discrepancia afecta directamente las oportunidades y el trato justo de los trabajadores, lo que contradice los principios fundamentales de igualdad y no discriminación en el entorno de trabajo.

Las causas de la disparidad de género son diversas y comprenderlos es una necesidad, para abordar este problema y garantizar un futuro más justo e inclusivo para todos. Omnur (2023), considera que algunas de las razones detrás de este problema incluyen las normas sociales y culturales, los estereotipos de género, la discriminación y la falta de mujeres en puestos de liderazgo. Otra de las causas principales, según Aesthesis Psicólogos (2017), es la brecha salarial y esta se relaciona con la desvalorización del rol femenino a nivel social. A menudo es considerada como el género “débil”, sensible, frágil o vulnerable. Asimismo, la autovaloración femenina, que es negativa, lleva a muchas mujeres a creerse incapaces de desempeñar determinados roles profesionales.

Por lo tanto, las repercusiones de tal disparidad de género conducen a una depreciación del rol femenino, empujando a las mujeres a un segundo plano, mientras que los hombres, que se benefician de estas condiciones, dominan la mayoría de los puestos mejor remunerados que tienen más importancia y reconocimiento social.

En este marco, el estudio pretende establecer la conexión entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación. Esto brinda la oportunidad de que los hallazgos contribuyan significativamente a lograr una igualdad genuina en el progreso profesional y personal, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida general para todos.

El estudio empleó un diseño transversal no experimental con un enfoque descriptivo correlacional como metodología. Participaron 82 empleados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza como grupo de muestra, utilizando encuestas como principal técnica de recolección de datos mediante cuestionarios.

En consecuencia, esta investigación se esfuerza por impulsar tanto a las instituciones como a la sociedad en general a colaborar para garantizar el bienestar de los empleados en un entorno desprovisto de desigualdades y prejuicios. Para profundizar en este tema y comprender la progresión del estudio, se estructura en cinco capítulos con el siguiente contenido:

En el capítulo I: Se ofrece una explicación exhaustiva del problema de investigación, abordándolo desde una perspectiva general hacia los aspectos más específicos de la realidad problemática. Asimismo, se plantean las preguntas de investigación, objetivos e hipótesis correspondientes, junto con su justificación y relevancia.

En el capítulo II: El marco teórico se organiza de manera lógica y consistente, presentando los antecedentes relacionados con el tema de investigación, seguido de una exploración de los aspectos teóricos de las variables y sus dimensiones, culminando en un marco conceptual.

En el capítulo III: Se detalla el método de investigación, especificando su tipo, nivel y diseño. Además, se define la población y la muestra participante en el análisis. Se describe con precisión la técnica de recolección de datos y el proceso implementado.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales mediante tablas de frecuencias y gráficos. Estos resultados son analizados y comparados con estudios previos realizados a nivel internacional, nacional y local.

En el Capítulo V, se exponen las conclusiones finales del estudio y se ofrecen recomendaciones fundamentadas en los hallazgos obtenidos para la resolución del problema abordado en esta investigación.

CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- Descripción de la realidad problemática

La desigualdad de género y su relación con las violaciones de los derechos a la igualdad y a la no discriminación es un tema muy complejo que afecta al mundo, incluyendo América Latina y el Caribe, Perú y la región de Tacna.

Este problema resulta en una discriminación significativa en el entorno laboral. Tal discriminación se manifiesta mediante un trato diferenciado hacia individuos por motivos ajenos a sus competencias profesionales, afectando su derecho fundamental al trabajo y su libertad para ejercerlo plenamente. A pesar de que la participación femenina en la fuerza laboral ha incrementado, las mujeres continúan predominantemente empleadas en roles tradicionalmente asignados según género, lo cual se refleja en sus menores calificaciones laborales y niveles salariales inferiores. (El Comercio, 2021)

Según Ruiz (2011) considera que estudiar las raíces de la desigualdad de género entre hombres y mujeres requiere de comprensión desde los aspectos de la religión, la filosofía, la psicología y la literatura, en el imaginario colectivo las mujeres por su naturaleza son inferiores, lo que ha llevado a innumerables situaciones de desigualdad. Esta afirmación es consistente con Esquerre et al. (2023), que la historia ha devaluado a las mujeres debido a ideologías marcadas por la religión, la familia y las instituciones mayoritariamente dominadas por los hombres. De esta manera, conduce a la subordinación de la mujer, relegándola a los roles tradicionales de madre y esposa dentro de la familia.

A Nivel Mundial

Se ha destacado, a nivel global, por parte de organismos como las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (2018), la persistencia de la desigualdad de género y la imperiosa necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades, así como el respeto a los derechos fundamentales para todas las personas, sin distinción de género. De acuerdo con informes emitidos por estas organizaciones, la discriminación basada en el género continúa siendo una realidad patente en muchas naciones, lo que tiene un impacto negativo en el acceso de las mujeres al empleo, la educación, los servicios de salud y su participación en actividades políticas. Según Díaz (2019), el 75% de la fuerza laboral mundial es masculina y el 45% femenina. Algunos países, como Finlandia, Noruega y Suecia, han adoptado medidas para fomentar la igualdad de género con el fin de que los hombres puedan desarrollarse con dignidad y autonomía.

En Latinoamérica

Cotler y Cuenca (2016), señalan que América Latina es la región más desigual del mundo. En consecuencia, no es sorprendente que la persistencia de las desigualdades de oportunidades, la coexistencia de diferentes concepciones de desarrollo y los conflictos sociales se hayan convertido en temas sobresalientes tanto en el trabajo como en la sociedad misma de la región andina. De acuerdo con el informe del Banco Interamericano de Desarrollo (2021), existe una notable disparidad de género en la comunidad empresarial de América Latina y el Caribe: donde las mujeres ocupan el 15% de los puestos directivos, mientras que el 14% de las acciones de las empresas. Las mujeres dominan campos considerados blandos, como la comunicación y las relaciones públicas, pero seis de cada 10 empresas no ofrecen apoyo por maternidad más allá de lo permitido por la ley. El 15% de las empresas tienen una brecha salarial en su estructura.

En el Perú

De acuerdo con Dador y Hernández (2021), a pesar de que han transcurrido cuarenta años desde la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de Todas

las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Igualdad de Género, aún existen indicadores que indican brechas o desigualdades de género en el país en diversas áreas de la vida de las mujeres del país. No obstante, hoy en día, el Perú está avanzando hacia la igualdad de género, pero persisten desafíos para eliminar los estereotipos, prevenir la violencia de género y promover la participación equitativa en todos los ámbitos. Agencias tales como el Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables se encuentran involucradas en la elaboración de políticas y programas que promuevan la igualdad y la no discriminación. De acuerdo con Del Carpio y Avolio (2023), la brecha de género en el Perú perjudica a las mujeres con un promedio del 12,1%, y la mayoría de las regiones ocupan el puesto 19 de entre 26 regiones con una brecha del 10%. En comparación con otros países latinoamericanos, las mujeres peruanas ocupan el último lugar en el índice general y la dimensión de oportunidades.

En la Región de Tacna, se observan realidades particulares en cuanto a la desigualdad de género. De acuerdo con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), las brechas de género en el lugar de trabajo son evidentes tanto en el sector público como en el privado, tanto en términos de acceso al mercado laboral como en términos de disparidad de género. En 2014, la participación de las mujeres en el mercado laboral alcanzó el 65,3%, cifra inferior a la de los hombres (76,9%). En el 2021, la tasa de empleo de los hombres es un 43,5% superior al de las mujeres, mientras que la tasa de empleo de las mujeres es solo del 5,2%. Estos indicadores reflejan las tasas de empleo de mujeres y hombres y muestran que enfrentan mayores dificultades laborales.

Según estas cifras, la desigualdad de género es muy grave. Si sigue aumentando, puede causar consecuencias graves y negativas en el hogar y en el trabajo. La desigualdad de género no solo implica una violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino que también genera diversas consecuencias adversas tanto para los individuos como para la sociedad en su conjunto. Entre estas consecuencias se encuentran incrementadas las tasas de la pobreza entre las mujeres, lo cual tiene un impacto negativo en su bienestar y en sus familias. Esta

desigualdad también impulsa la violencia de género y las violaciones a los derechos humanos, obstaculizando oportunidades y disminuyendo el progreso económico.

Por lo tanto, este estudio contribuirá significativamente a entender que proteger y promover los derechos humanos de las mujeres debe ser una prioridad imperativa. Es fundamental empoderar a las mujeres para actuar conforme a sus derechos humanos e insistir en su cumplimiento. Basándonos en este supuesto formulamos nuestro problema general.

1.2.- Definición del problema

El problema de la desigualdad de género en el Perú y en la región Tacna, es muy complejo, multifacético, que afecta a las mujeres en los diversos ámbitos, incluyendo lo social, económico, educativo, laboral, cultural y político. En términos generales, este problema se refiere a la discriminación y las desventajas que enfrentan las mujeres en comparación con los hombres. Es cierto que la desigualdad de género es un problema estructural que afecta a la sociedad, incluyendo a las instituciones públicas como la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza. Esto se puede apreciar de diversas maneras, tales como la disparidad en el acceso a puestos de liderazgo en una institución, las mujeres pueden enfrentar discriminación y acoso en el lugar de trabajo, así como también se le asignan tareas de menor estatus y de baja remuneración, lo cual implica limitar su capacidad y su contribución plena en el desarrollo de la institución en la que trabajan.

1.2.1.- Problema General

¿Cómo se relaciona la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024?

1.2.2.- Problemas específicos

Primer problema específico

¿Cómo se relaciona la Limitación del derecho a la autonomía con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024?

Segundo problema específico

¿Cómo se relaciona la limitación del desarrollo personal y profesional con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024?

Tercer problema específico

¿Cómo se relaciona la limitación al acceso a oportunidades laborales con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024?

1.3.- Objetivos de la Investigación

1.3.1.- Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

1.3.2.- Objetivos específicos

Primer objetivo específico

Establecer la relación que existe entre la limitación del derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

Segundo objetivo específico

Establecer la relación que existe entre la limitación del desarrollo personal y profesional y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

Tercer objetivo específico

Establecer la relación que existe entre la limitación al acceso a oportunidades laborales y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

1.4.- Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

La justificación teórica de esta investigación, se fundamenta en la necesidad de comprender y tomar conciencia sobre este problema. Porque a través de este tipo de actitudes se vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores que resultan ser las víctimas. Los hallazgos de esta investigación, reúne y actualiza nuevos conocimientos que se pueden incorporar en el debate nacional y local, para orientar y ayudar a identificar, comprender las desigualdades y la discriminación, y a proponer programas de prevención y protección de las víctimas.

Justificación Práctica

La justificación practica de esta investigación, es sensibilizar a la masa trabajadora, para identificar, comprender la existencia del problema y promover cambios legales y sociales que permitan desarrollar soluciones políticas que aborden este problema. Asimismo, contribuir con la promoción de una justicia social y económica destacando la importancia de la igualdad de género y no discriminación en el trabajo. Promover el cumplimiento de los objetivos de la Ley Nro. 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que esta no sea letra muerta.

Justificación Metodológica

La justificación metodológica de la investigación, radica en la necesidad de emplear métodos rigurosos y seguros para comprender a fondo la naturaleza y el alcance de estas problemáticas. Para ello se utilizó instrumentos de recolección de datos que reúnen los dos elementos básicos que nos ha permitido obtener resultados seguros y confiables, esto es la validez y la confiabilidad de dichos instrumentos y que estos puedan ser utilizados en otras investigaciones.

Limitaciones

Es sumamente importante investigar la disparidad de género y la violación del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. Por lo que, el personal que participó en el estudio de investigación comprendió que la protección de los derechos fundamentales es la garantía de la dignidad humana sin importar el género. Ya que un mandato constitucional, según el artículo 2 inciso 2 y el literal f), así como también el artículo 6 de la Ley Nro. 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, en la búsqueda de estudios previos de una antigüedad no mayor de cinco años, no se encontró estudios de investigación que hayan considerado las dos variables de la presente investigación.

1.5.- Variables

1.5.1.- Definición conceptual: Variable Desigualdad de género

Jiménez (2017), Consiste en una discriminación o desventaja de la mujer en la vida pública; situación que ha supuesto para la mujer menos oportunidades en el ámbito laboral y en su desarrollo personal y profesional con respecto al hombre.

ONU (2023), Es el desequilibrio entre dos o más personas. Es decir, cuando una persona no tiene las mismas oportunidades con respecto al sexo opuesto.

1.5.2.- Definición Operacional: Variable Desigualdad de género

La variable, desigualdad de género, se cuantificó, con la aplicación de una encuesta a través de su instrumento, el cuestionario con respuestas en escala de

Likert de 18 ítems, que se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. Para recoger los datos cuantitativos y posteriormente ser ingresados a los programas estadísticos en Excel y el SPSS. Para procesar dicha información, este cuestionario se ha dividido en tres dimensiones: Limita el derecho de la autonomía (6 ítems), Limita el desarrollo personal y profesional (6 ítems), Limita el acceso a oportunidades laborales (6 ítems).

1.5.3.- Definición conceptual: Variable derecho a la igualdad y no discriminación

García (2023), Se refiere a derechos fundamentales otorgados a todas las personas, cuya mayor expresión es la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Bayefsky (2013), Es una la obligación constitucional de que nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra circunstancia.

1.5.4.- Definición Operacional: Variable derecho a la igualdad y no discriminación

La variable, derecho a la igualdad y no discriminación, se medirá con la aplicación de una encuesta a través de su instrumento, el cuestionario con respuestas en escala de Likert de 18 ítems, que se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. Para recoger los datos cuantitativos hacer uso de los programas estadísticos de Excel y SPSS. Este cuestionario se ha dividido en tres dimensiones: Desigualdad y discriminación (6 ítems), Discriminación directa (6 ítems), Discriminación indirecta (6 ítems)

1.5.5.- Operacionalización de las variables

Tabla 1*Operacionalización de la variable: Desigualdad de género*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA/ NIVEL
Desigualdad de género	Jiménez (2017), Consiste en una discriminación o desventaja de la mujer en la vida pública; situación que ha supuesto para la mujer menos oportunidades en el ámbito laboral y en su desarrollo personal y profesional con respecto al hombre.	Para medir esta variable, se utilizó un cuestionario con respuestas en escala de Likert de 18 ítems, dividido en tres dimensiones.	<p>Dimensión 1 Limita el derecho a la autonomía</p> <p>Dimensión 2 Limita el desarrollo personal y profesional</p> <p>Dimensión 3 Limita el acceso a oportunidades laborales</p>	<p>Escala Tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>Niveles: Bajo (18 – 42) Medio (43 – 66) Alto (67 - 90)</p>

Nota. Elaboración propia.**Tabla 2***Operacionalización de la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA y NIVELES
Variable 2 Derecho a la igualdad y no discriminación	García (2023), Se refiere a derechos fundamentales otorgados a todas las personas, cuya mayor expresión es la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Bayefsky (2013), Es una obligación constitucional de que nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra circunstancia.	Para medir esta variable, se utilizó un cuestionario con respuestas en escala de Likert de 18 ítems, dividido en tres dimensiones.	<p>Dimensión 1 Desigualdad y discriminación</p> <p>Dimensión 2 Discriminación directa</p> <p>Dimensión 3 Discriminación indirecta</p>	<p>Escala Tipo Likert: Nunca (1) Rara vez (2) Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Muy frecuentemente (5)</p> <p>Niveles: Bajo (18 – 42) Moderado (43 – 66) Alto (67 - 90)</p>

Nota. Elaboración propia.

1.6. - Hipótesis de la Investigación

1.6.1.- Hipótesis general

La desigualdad de género se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

1.6.2.- Hipótesis específicos

Primera hipótesis específica

La limitación del derecho a la autonomía se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

Segunda hipótesis específica

La limitación del desarrollo personal y profesional se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

Tercera hipótesis específica

La limitación al acceso de oportunidades laborales se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes de la Investigación

2.1.1.- Antecedentes internacionales

Chaparro y Sierra (2020), En su investigación descriptiva y documental acerca de la desigualdad de género en las organizaciones colombianas, se estableció como propósito diagnosticar los problemas de discriminación en diversos ámbitos. Además, la meta fue obtener un conocimiento más profundo acerca del rol de la mujer en el entorno laboral, con el fin de concienciar a las empresas sobre la equidad de género. Los hallazgos de este estudio revelaron las disparidades existentes entre hombres y mujeres en una variedad de variables, incluido el nivel educativo, el salario y la experiencia laboral. Finalmente, los resultados principales indican que, a pesar de que una gran cantidad de mujeres colombianas ha obtenido títulos de educación superior, existe una notable disparidad en el salario al desempeñar sus trabajos.

Saiz (2021), En este estudio cuantitativo secuencial, sobre la brecha laboral de las mujeres, su objetivo principal es examinar las disparidades en las condiciones de trabajo y las relaciones entre hombres y mujeres. En una muestra casual accidental, se aplicó como instrumento un cuestionario. Los hallazgos muestran una notable disparidad en los salarios entre los dos géneros. En conclusión, las disparidades de género en el lugar de trabajo son diversas e injustas, y este estudio apoya la idea de que las disparidades de género persisten en el lugar de trabajo. Las complejas desigualdades entre las mujeres se han extendido y han persistido, y estas

desigualdades están arraigadas en sistemas patriarcales que afectan negativamente a las mujeres.

Guaminga (2021), realizó una investigación inductiva, analítica y descriptiva sobre la discriminación laboral femenina. El objetivo principal era analizar el trabajo de las mujeres en las compañías de seguridad privada de Riobamba, analizando los casos para detectar posibles casos de discriminación de género en el lugar de trabajo. Las siguientes son las conclusiones de la investigación: Al hacer cumplir requisitos específicos en sus reglamentos, las empresas y operadores de seguridad privada limitan las oportunidades laborales de las mujeres en función del género. Esta práctica excluye a las mujeres del trabajo y las discrimina. Como consecuencia, si las personas no pueden trabajar debido a estas circunstancias, esto puede tener un impacto en sus planes futuros porque pueden tener dificultades para ganar lo suficiente para mantenerse a sí mismos.

Ocaña (2022), En su investigación bibliométrica secundaria sobre la desigualdad de género en el lugar de trabajo, se propuso como objetivo general un estudio para comprender la participación de las mujeres en los entornos laborales. Los hallazgos muestran que no solo hay disparidades de género en el mercado laboral en comparación con los hombres, sino que también hay sesgos salariales que impiden que las mujeres participen activamente en el mercado laboral. El estudio llega a la conclusión de que las mujeres suelen realizar tareas laborales delicadas como la limpieza y el mantenimiento, conocidas como "suelos pegajosos". Además, las mujeres que tienen la educación, las habilidades y la experiencia necesarias para ocupar puestos de liderazgo y liderazgo en las organizaciones tienen dificultades para hacerlo "techos de cristal".

2.1.2.- Antecedentes Nacionales

Aredo, L (2020), En su estudio de enfoque cualitativo, interpretativo, inductivo, fenomenológico sobre la discriminación laboral entre las mujeres peruanas, se planteó como objetivo general examinar el impacto de la discriminación laboral en las mujeres peruanas que ocupan puestos de liderazgo. Para el logro de sus objetivos utilizó la Técnica de recojo de datos, la encuesta

mediante su instrumento el cuestionario en una población de cinco participantes del área. Los hallazgos muestran que el sesgo de género persiste debido a la resistencia de los hombres a aceptar los cambios económicos. Estos elementos duales han llevado a que los hombres dominen los puestos de alta dirección, dejando a las mujeres en puestos de bajo nivel. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que las mujeres peruanas son más afectadas por la discriminación laboral y que los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de liderazgo. El dominio y la autoridad masculinos sobre las mujeres se mantienen gracias a la adhesión a las prácticas empresariales tradicionales centradas en los hombres. El machismo es un fenómeno cultural profundamente arraigado que se transmite de generación en generación, lo que destaca su transmisión intergeneracional. Las normas y valores sociales juegan un papel importante en establecer y proteger los roles sociales que se les han asignado a las mujeres y las madres. Los hombres suelen oponerse al cambio mediante justificaciones e incumplimiento de las normas y reglamentos actuales sobre igualdad de género.

Carhuas, N (2022), En su investigación acerca de la discriminación de género como afectación a los derechos laborales de las madres trabajadoras, se estableció como objetivo determinar la causa de la afectación a los derechos laborales de las madres trabajadoras por la discriminación de género. Se utilizó un diseño no experimental, un enfoque teórico y un enfoque cualitativo para lograr este objetivo. Se basó en una muestra de diez documentos científicos y dos especialistas en Derecho Laboral y Administrativo, a los que se aplicaron técnicas de análisis documental y entrevista. Los hallazgos demuestran que la exoneración o la separación de las tareas en las que están capacitadas conduce a la discriminación a sus derechos laborales. Se concluye que se debe empoderar a los entes laborales de supervisión ya que se está afectando un aspecto sustantivo como son los derechos constitucionales.

Tapia, M y Narrea, V (2023), En su estudio sobre la discriminación laboral en las empresas y la violación del derecho a la igualdad, el objetivo general era determinar la interconexión entre la discriminación laboral y la violación del derecho a la igualdad dentro de las empresas en Lima en medio de la pandemia. La

metodología empleada en la investigación es puramente fundamental, adoptando un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, no experimental y transversal, que utilizó la técnica de la encuesta y cuestionarios en una población de 900 abogados en una muestra de 90 abogados. Los resultados confirmaron la validez de los problemas investigados. En conclusión, existe una correlación entre estos fenómenos; la discriminación en el lugar de trabajo representa un problema importante y generalizado que socava los derechos fundamentales de los empleados, haciendo hincapié en la necesidad urgente de que los gobiernos promulguen políticas nacionales para combatir la discriminación en el lugar de trabajo.

2.1.3.- Antecedentes Locales

Huamán (2021), En su investigación al examinar las disparidades entre los géneros en la administración pública, el objetivo principal era delinear las variaciones en la participación de ambos sexos en los organismos gubernamentales del Perú entre 2004 y 2017. Para lograr este objetivo, se llevó a cabo una investigación fundamental que empleó un marco observacional, retrospectivo, longitudinal y descriptivo; utilizando un muestreo de conveniencia no probabilístico. El estudio abarca los registros de archivo como su grupo de participantes. Entre los descubrimientos notables, se detectaron tres discrepancias salariales notables asociadas con la edad y la categoría ocupacional. La investigación dedujo que existen disparidades sustanciales entre hombres y mujeres en función de factores laborales entre los funcionarios públicos, los profesionales, los técnicos y los ayudantes.

Paredes (2023), En su investigación acerca de la discriminación que sufren las personas afectadas por el VIH/SIDA en los centros médicos, el propósito fundamental de su investigación es combatir la estigmatización y los prejuicios a los que se enfrentan los pacientes que padecen VIH/SIDA en los hospitales situados en Tacna durante el año 2022. Con el fin de alcanzar este propósito, se empleó una metodología cualitativa caracterizada por su esencia fenomenológica. En una población de 125 pacientes diagnosticadas con VIH/SIDA, 10 pacientes sufrieron

prejuicios, reclusión y rechazo. Los resultados obtenidos son la experiencia de la discriminación, la existencia de restricciones, el distanciamiento y el rechazo experimentado. En conclusión, la existencia del VIH/SIDA afecta a los pacientes que se ven obligados a combatir la estigmatización y la discriminación y los prejuicios.

Romero y Esquiche (2023), En su investigación acerca de la desigualdad, la discriminación y su conexión con la violencia, su propósito primordial era examinar el vínculo existente entre la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres en el área de Cercado de la ciudad de Moquegua. La investigación fue básica, no experimental, correlacional y transversal, en la que participó una población de 380 mujeres, empleando como instrumento una encuesta a escala Likert. Los hallazgos evidenciaron una conexión significativa entre la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres. La investigación concluyó que existe una asociación del 70,1% entre la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres en la ciudad de Moquegua.

2.2.- Bases Teóricas

2.2.1.- Desigualdad de género

Jiménez (2017), Es discriminación o desventaja contra las mujeres en lugares públicos. Esta situación deja a las mujeres con menos oportunidades en el ámbito laboral y de desarrollo personal y profesional que los hombres.

ONU (2023), Ocurre cuando hay un desequilibrio entre dos o más personas. Es decir, cuando una persona no tiene las mismas oportunidades con respecto al sexo opuesto. Esto puede acarrear graves consecuencias personales y sociales y tener implicaciones significativas para los derechos de las mujeres.

Guezmes, Scuro y Bidegain (2022), La desigualdad de género demuestra que no todas las personas somos iguales y por tanto no debemos ser tratados con la misma consideración y respeto.

2.2.1.1.- Causas que propician la desigualdad de género

Las causas de la desigualdad de género son variadas y complejas y según, Instituto nacional de Mujeres (2020), Estas causas pueden incluir:

Percepciones y actitudes con respecto a los estereotipos de género que dictan la forma en que deben actuar los hombres y las mujeres. Históricamente, los hombres han tenido más influencia en sectores específicos. La idea de que las mujeres pueden no estar preparadas para puestos de liderazgo de alto nivel. Las mujeres se enfrentan al peso de las tareas domésticas y de cuidado.

2.2.1.2.- Consecuencias de la desigualdad de género

Las consecuencias de la desigualdad según, Alonso et al (2007), son las siguientes:

Disminución de la tasa de participación femenina en la fuerza laboral. Aumento de las disparidades en las oportunidades de empleo entre los géneros. Entornos laborales desiguales para ambos sexos. Segregación ocupacional basada en género. Disminución de la presencia de mujeres en el sector empresarial. Disparidad en la participación femenina en las tecnologías emergentes. Brecha de género en la asignación del tiempo entre hombres y mujeres

2.2.2.- Dimensiones de la variable Desigualdad de género

2.2.2.1.- Limita el derecho de autonomía

Naciones Unidas (2022), El derecho a la autonomía garantiza que las personas sean libres de desarrollarse, independientemente de su capacidad, y proporciona evidencia de autonomía física, económica y de toma de decisiones.

Aranda (2021), El derecho a la autonomía es la capacidad de las personas de tomar decisiones informadas y libres sobre sus vidas y de ser libres para realizar sus propios objetivos y aspiraciones.

Guezmes, Scuro y Bidegain (2022), El derecho a la autonomía es la capacidad de tomar decisiones informadas y libres sobre nuestra vida, de vivir y actuar según los propios deseos y anhelos en las diferentes situaciones que se presenten y toma de decisiones.

2.2.2.2.- Limita el desarrollo personal y profesional

Padilla (2016), Hay varios factores que limitan el éxito profesional de las mujeres. Estos incluyen restricciones al trabajo, dificultad para acceder a puestos de responsabilidad (techo de cristal), falta de tutoría y evaluaciones sesgadas por parte de colegas y superiores.

Palencia y Palencia (2019), El desarrollo profesional significa aprender y educarse continuamente a lo largo de la vida para aprender y ser competitivo.

Reyna (2019), El desarrollo personal es un esfuerzo consciente para aprovechar al máximo los recursos potenciales y mejorar la capacidad de adaptarse a los cambios y situaciones que afectan la vida.

2.2.2.3.- Limita el acceso a oportunidades laborales

Gómez (2012), Estos se refieren a lograr un éxito que permita acceder a un empleo y desempeñarse eficazmente en el campo en el que se trabaja, lo que implícitamente implica la capacidad de adaptarse y aprender.

Méndez (2023), Estas oportunidades representan no sólo la posibilidad de encontrar empleo, sino también el camino hacia el crecimiento personal, el desarrollo y la consecución de metas profesionales.

Pluxee (2024), Es tener acceso al mundo del trabajo en igualdad de condiciones, lo cual es un derecho humano fundamental y esencial. Permite desarrollar todo tu potencial en beneficio de tus méritos.

2.2.3.- Derecho a la igualdad y no discriminación

Montalvo (2019), Igualdad significa el disfrute de los derechos y la capacidad de todas las personas para cumplir sus obligaciones contractuales con las limitaciones expresamente previstas en la propia ley.

Rodríguez (2015), La no discriminación es el derecho de todas las personas a ser tratadas con igualdad, sin exclusión, ni discriminación o restricciones arbitrarias, asimismo, ejercer sus derechos y libertades fundamentales y ser socialmente aceptables para obtener acceso ilimitado a las oportunidades.

García (2023), Esta violación se refiere a la violación de derechos fundamentales otorgados a todas las personas, cuya mayor expresión es la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Bayefsky (2013), Esto viola la obligación constitucional de que nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra circunstancia.

2.2.3.1.- El derecho a la igualdad en la constitución peruana de 1993.

Según Eguiguren (1997), con respecto al derecho a la igualdad menciona:

Desde la constitución de 1979, se consagra los derechos de todo ser humano como la: Igualdad ante la ley sin discriminación por motivos de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades y responsabilidades. La ley reconoce los derechos tanto de las mujeres como de los hombres. La actual Constitución de 1993, también establece que toda persona tiene derecho a la: Igualdad ante la ley. Nadie será discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

2.2.3.2.- Discriminación y diferenciación

No todo trato diferente significa discriminación. Sin embargo, para garantizar que esta diferencia de trato no constituye discriminación, es necesario considerar si está justificada, según Huertas (2005), hay lineamientos que deben ser tomados en cuenta:

Debe haber un trato diferenciado para las personas en situaciones desiguales. El trato discriminatorio debe basarse en una finalidad legítima (principio de razonabilidad). Esto significa que la discriminación debe basarse en causas o razones objetivas y comprensibles. La diferencia de trato debe estar vinculada a los objetivos legítimos que se pretenden alcanzar (principio de razonabilidad). El trato preferencial debe aplicarse o lograrse de manera proporcional al objetivo legítimo que se pretende alcanzar (principio de proporcionalidad). Por lo tanto, en ese entender que, si el trato diferenciado no cumple con estas características, nos enfrentamos a una situación de discriminación, y se atacaría al derecho a la igualdad.

2.2.4.- Dimensiones de la variable derecho a la igualdad y no discriminación

2.2.4.1.- Desigualdad y discriminación

Jiménez (2017), La desigualdad es un fenómeno social y cultural en el que no todas las personas dentro de un grupo social o comunidad tienen acceso a los mismos bienes, servicios o derechos y son tratadas de manera desigual y diferencial en función del género.

Rodríguez (2015), La discriminación es un acto despectivo contra un individuo o grupo basado en prejuicios negativos o asociados con una desventaja injusta, y tiene el efecto de violar derechos y libertades fundamentales.

Salomé (2018), Se trata de una violación de la igualdad cuando se aplican criterios de discriminación legalmente prohibidos, como el género, la raza o la religión.

Pluxee (2024), La discriminación se refiere a cualquier distinción, exclusión, preferencia basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, carácter nacional u origen social, y que ésta pretenda abolir, alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

2.2.4.2.- Discriminación directa

Salomé (2018), Situación en la que un individuo o grupo de personas es sometido a un trato diferente y perjudicial sobre la base de una categoría cuestionable que se cita explícitamente como motivo de distinción o exclusión.

Mine (2017), Se basa en un trato desigual, menos apropiado por un motivo prohibido, que puede ser intencionado y claramente vinculado al motivo prohibido.

Sepúlveda (2021), Se considera discriminación directa por razón de sexo una situación en la que una persona es, ha sido o podría ser tratada por razón de su sexo de manera menos favorable que otra persona en circunstancias comparables.

2.2.4.3.- Discriminación indirecta

Recio (2012) Estos son los más difíciles de monitorear y uno de los más conocidos es la desigualdad salarial y el trabajo a tiempo parcial.

Salomé (2018), Aquí es donde la diferencia de trato se basa en una base aparentemente “neutral”, pero cuya aplicación tiene un impacto perjudicial e indebido en los miembros de un grupo o clase particular protegido por disposiciones antidiscriminatorias.

Mine (2017), La discriminación indirecta está enmascarada por normas neutrales que actúan como una cortina de humo, lo que resulta en una discriminación de facto.

Sepúlveda (2021), Se considera discriminación indirecta por razón de sexo una situación en la que una regla, norma, criterio o práctica aparentemente neutral

coloca a personas de un sexo en especial desventaja en comparación con personas del sexo opuesto.

2.2.5.- Teorías

2.2.5.1.- Teoría de los derechos fundamentales

Según César Landa (2015), la teoría de los derechos fundamentales sostiene que:

Los derechos fundamentales tienen el efecto privado de proteger a los individuos y el efecto público de restringir la autoridad. Sin embargo, cuando surgen conflictos, este no necesariamente se resuelve por el principio de libertad, sino por el principio de proporcionalidad de los derechos fundamentales, es decir, integrando libertades y competencias sin afectar el núcleo de los derechos fundamentales. principios de armonía y proporción.

2.2.6.- Base legal

La base legal de la igualdad de género en Perú se fundamenta en diversos criterios normativos nacionales e internacionales que el país ha suscrito y adoptado. Estas medidas legales buscan garantizar la no discriminación por motivos de género y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. A continuación, se exponen las normas que sustentan la igualdad de género en el territorio peruano.

La Constitución Política del Perú dice que todos tienen derecho a ser iguales ante la ley, sin importar su raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra razón. (Constitución Política del Perú, 1993).

El Perú ha participado en numerosos acuerdos internacionales para fomentar la igualdad de género, incluyendo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención interamericana para

prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y la Plataforma de acción de Beijing, que fue adoptada en la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer.

Además, nuestro país ha emitido leyes nacionales especiales encaminadas a promover la igualdad de género y erradicar la violencia contra la mujer, como la Ley No 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y Mujeres, y la Ley No 30364, Ley de prevención, Sanción y expulsión de la Violencia contra las Mujeres y familiares.

2.3.- Marco Conceptual

Género

Se refiere a comportamientos y actividades que cada sociedad considera apropiado para los hombres y las mujeres. (Ministerio de Salud, 2024)

Interseccionalidad

Es la interacción de múltiples factores lo que define la desigualdad de género. Está relacionado con la clase social, la raza y la orientación sexual.(Rios Bellagamba, 2022)

Desigualdad social

Es la condición que evidencia en el trato diferente debido a su posición social, situación económica, religión, género, cultura. (Francke, 2023)

Desigualdad económica

La distribución desigual de los recursos económicos entre hombres y mujeres hace que se concentren en un número limitado de personas. (Begoña Rodríguez, 2019)

Igualdad de género

Hombres y mujeres tienen iguales derechos, recursos, oportunidades y protección. (Unicef, 2019)

Discriminación

Trato injusto a persona, desigualdades de poder y de acceso a los recursos y oportunidades entre grupos en una sociedad. (Álvarez del Cuvillo, 2019)

Diferencia salarial

Es la diferencia entre los salarios brutos promedio de los trabajadores y las trabajadoras y se calcula a partir de la diferencia promedio de los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. (Yanatma, 2024)

Equidad laboral

Proporcionar igualdad de oportunidades laborales y tratar a los empleados de manera justa, independientemente de sus características personales. (Groce, 2024)

Violencia de género

Todo acto de violencia contra la mujer y produzca daño físico, sexual o Psicológico. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

Acceso desigual

Es el trato desigual o diferente que indica discriminación de un individuo hacia otro. (López Aranguren, 2015)

Estereotipos de género

Ideas, prejuicios preconcebidos sobre los atributos, cualidades, características o roles que poseen hombres y mujeres. (Ministerio del Interior, 2022)

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo y Nivel de investigación

3.1.1.- Investigación científica Básica.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), también llamada investigación pura, consiste en generar nuevos conocimientos y confrontarlos con los ya existentes.

3.1.2.- Nivel de investigación Descriptivo – Relacional

Hernández, Fernández y Baptista (2010), es descriptiva porque solo se detalla sus características de las variables intervinientes y es relacional porque se busca encontrar alguna asociación entre ellas.

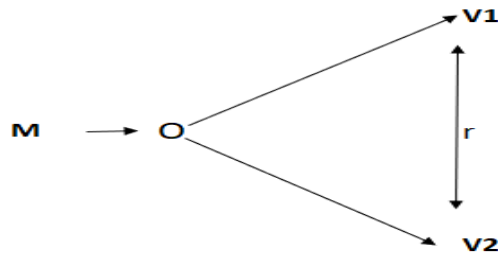
3.2. Diseño de investigación

3.2.1.- No experimental de corte transversal

Valderrama (2015), es no experimental porque no se intervienen a las variables solo se observa y es de corte transversal porque lo datos se recogen en determinado tiempo.

Figura 1

Esquema del nivel descriptivo-correlacional y no experimental



Nota: Se observa, describe las variables de estudio y luego determina su correlación

En los diseños no experimentales:

- M es la muestra,
- O es la observación o medición de las variables
- V1 es la variable observada: Desigualdad de género
- V2 es la variable observada: Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación
- r es el coeficiente de correlación entre ambas variables

3.3. Población y muestra:**3.3.1. Población:**

Valderrama (2015), es la masa total de individuos que tienen las mismas características comunes y que serán objetos de estudio de investigación.

Para la investigación en curso la población total es de 350 trabajadores de los diferentes regímenes laborales de la municipalidad distrital de Alto de la Alianza.

3.3.2. Muestra

Valderrama (2015), es un subconjunto de la población más grande.

La muestra de esta investigación será de 82 trabajadores de la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.

Figura 2

Fórmula para determinar la muestra de una población finita

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

Nota. Cálculo de la muestra para la investigación

Para determinar la muestra de médicos

- n: Es la muestra a investigar
- N: Total (350 trabajadores)
- Z: Nivel de Confianza (90% sería igual a 1.645)
- E: El margen de error permitido (8% = 0.08)
- P: Probabilidad de ocurrencia a favor (5% = 0.5)
- Q: Probabilidad de no ocurrencia (5% = 0.5)

$$n = \frac{(350)(1.645)^2(0.5)(0.5)}{(0.08)^2(350 - 1) + (1.645)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(350)(2.71) (0.5)(0.5)}{(0.0064) (349) + (2.71) (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(237.125)}{(2.2336)+(0.678)} = \frac{237.125}{2.9116}$$

$$n = 82$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La importancia de las técnicas e instrumentos de recolección de datos radica en que permiten obtener información precisa y relevante para la investigación, lo que permitirá obtener información válida y confiable que respalde una investigación.

3.4.1.- La Encuesta

Briceño et al. (2018), es una técnica que busca información a través de un cuestionario previamente elaborado.

3.4.2.- Cuestionario

Valderrama (2015), son un conjunto de preguntas estructuradas para recopilar información sobre el tema de investigación. Por lo que ésta investigación utilizó dos cuestionarios: Desigualdad de género y Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación

3.4.2.1.- Elementos esenciales del instrumento.

3.4.2.1.1.- Validez

González, Sánchez y Robles (2023), este es el grado en que una medición refleja con precisión la dimensión o característica que se está midiendo. En ese entender para esta investigación los instrumentos fueron validados por juicio de expertos según se puede observar en la Tabla Nro. 03 en la que se observa que le corresponde una validez muy buena.

Tabla 3

Validez de los instrumentos por juicio de expertos

VARIABLES	NRO.	EXPERTO	PROMEDIO DE VALIDEZ	OPINIÓN DEL EXPERTO
DESIGUALDAD DE GÉNERO	1	Pérez Hidalgo, José Guido	0.96	Validez muy buena
	2	Bernabé Menéndez, Lourdes Luzbenia	0.96	Validez muy buena
	3	Pacha Quispe, Eugenio Martín	0.94	Validez muy buena
VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	1	Pérez Hidalgo, José Guido	0.98	Validez muy buena
	2	Bernabé Menéndez, Lourdes Luzbenia	0.98	Validez muy buena
	3	Pacha Quispe, Eugenio Martín	0.94	Validez muy buena

Nota. La validez es el nivel de precisión y evidencia de los instrumentos utilizados, que derivarán en conclusiones coherentes en el estudio.

3.4.2.1.2.- Confiabilidad

González, Sánchez y Robles (2023), es la medida en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de investigación en esta investigación se realizó una prueba piloto sobre 30 muestras y utilizando el coeficiente del alfa de Cronbach se determinó una alta confiabilidad.

Figura 3

Criterios de interpretación del coeficiente del Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota. Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y el análisis de datos de una investigación es el estudio profundo de una cantidad determinada de datos recopilados, realizado con el fin de obtener conclusiones valiosas acerca de la problemática presentada.

3.5.1.- Análisis descriptivo

En el análisis descriptivo se presentan los resultados de la base de datos de todas las encuestas recopiladas de la muestra identificada para esta investigación, mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras.

3.5.2.- Análisis inferencial

En el análisis inferencial se probará las hipótesis de la investigación. Para lograr este objetivo, se utilizará una prueba de normalidad, que determinará si los datos se distribuyen normalmente o no, y en base a estos resultados se podrá elegir

qué coeficiente de correlación se utilizará para comprobar las hipótesis de la investigación.

3.6.- Aspectos éticos

Los aspectos éticos de una investigación son fundamentales para garantizar la integridad, el respeto por las personas y la protección de los participantes y de todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, por lo que se ha considerado el consentimiento informado y la confidencialidad de los datos obtenidos. Además, se ha redactado todo el contenido respetando las normas APA versión 7 como el reglamento de grados y Títulos de la Universidad José Carlos Mariátegui versión 10.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por Variable

4.1.1.- Análisis descriptivo

En las tablas 04 y 05, se presentan los rangos para cada variable y sus dimensiones, para determinar los niveles de opinión del personal médico y de los pacientes hospitalizados en el Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna.

Tabla 4

Niveles y rangos de las variables: Desigualdad de género y derecho a la igualdad y no discriminación

VARIABLE 01:		DESIGUALDAD DE GÉNERO							
Niveles de la Variable X:		Rangos		D1X		D2X		D3X	
Categorías	Niveles	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	Bajo	18	42	6	14	6	14	6	14
2	Medio	43	66	15	22	15	22	15	22
3	Alto	67	90	23	30	23	30	23	30

VARIABLE 02:		DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN							
Niveles de la Variable Y:		Rangos		D1Y		D2Y		D3Y	
Categorías	Niveles	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	Bajo	18	42	6	14	6	14	6	14
2	Medio	43	66	15	22	15	22	15	22
3	Alto	67	90	23	30	23	30	23	30

Nota. Son los niveles en la que se sitúa la opinión de los trabajadores

4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable: Desigualdad de género

Tabla 5

Frecuencias de la variable: Desigualdad de género

RESULTADOS GENERALES DE VARIABLE: DESIGUALDAD DE GÉNERO					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	18	42	10	12%	12%
MEDIO	43	66	37	45%	57%
ALTO	67	90	35	43%	100%
TOTAL			82	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

Análisis:

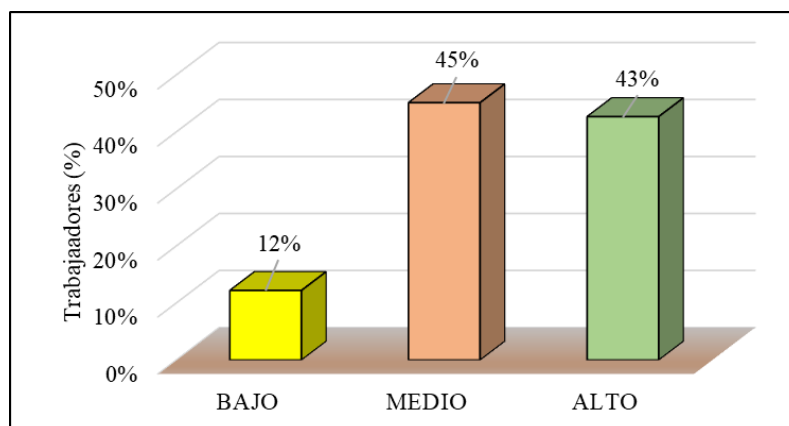
Según la tabla 5, se puede apreciar que, en la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza, hay un 45% de nivel medio de desigualdad de género y un 43% en un nivel alto.

Estos hallazgos indicarían que existe una significativa disparidad entre los géneros en varios aspectos, como la representación en roles de liderazgo, la toma de decisiones, el acceso a oportunidades laborales y la igualdad de remuneración. Estos porcentajes sugieren que las mujeres podrían enfrentar obstáculos significativos en el ejercicio de su autonomía y en la búsqueda de igualdad de oportunidades y no discriminación en el entorno laboral.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 4.

Figura 4

Gráfico de los resultados de la variable desigualdad de género



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

4.1.3.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable: Desigualdad de género

4.1.3.1.- Dimensión: Limita el derecho a la autonomía

Tabla 6

Análisis descriptivo de la dimensión Limita el derecho a la autonomía

DESIGUALDAD DE GÉNERO: LIMITA EL DERECHO A LA AUTONOMÍA					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min.	Max.			
BAJO	6	14	16	20%	20%
MEDIO	15	22	33	40%	60%
ALTO	23	30	33	40%	100%
TOTAL			82	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

Análisis:

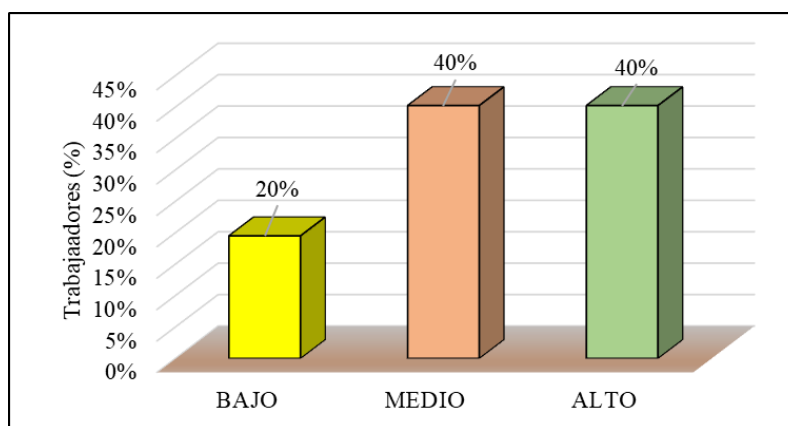
Según la tabla 6, se observa que, en la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza, un 40% de los trabajadores experimentan un nivel alto de limitación al derecho de autonomía, mientras que un 40% se encuentra en un nivel medio, y solo el 20% refiere un nivel bajo de limitación al derecho de autonomía.

Estos porcentajes sugieren que una proporción significativa de los trabajadores enfrenta obstáculos sustanciales en el ejercicio de su autonomía en el entorno laboral. La limitación al derecho de autonomía puede manifestarse en la falta de participación en la toma de decisiones, la restricción en la elección de métodos de trabajo, la supervisión excesiva, entre otros aspectos que afectan la capacidad de los trabajadores para ejercer su autonomía en el desempeño de sus labores.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 5.

Figura 5

Gráfico de la dimensión: Limita el derecho a la autonomía



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

4.1.3.2.- Dimensión: Limita el desarrollo personal y profesional

Tabla 7

Frecuencias de la dimensión: Limita el desarrollo personal y profesional

DESIGUALDAD DE GÉNERO: LIMITA EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min.	Max.			
BAJO	6	14	17	21%	21%
MEDIO	15	22	39	48%	68%
ALTO	23	30	26	32%	100%
Total			82	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

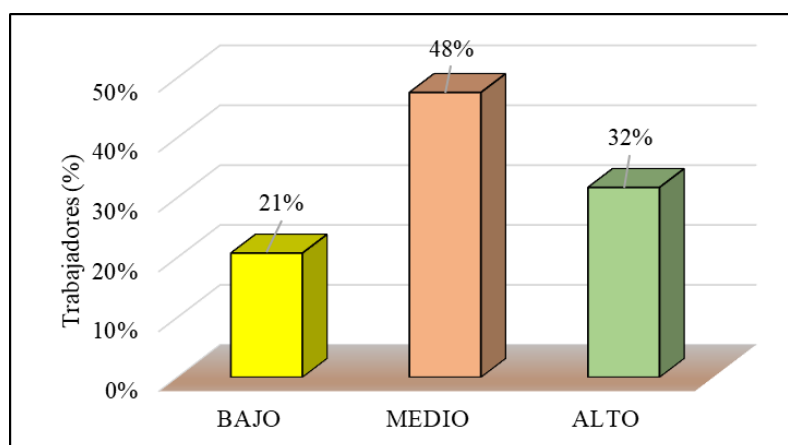
Análisis. – En la tabla 7, se observa que, en la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza, un 48% de los trabajadores experimentan un nivel medio de limitación al desarrollo personal y profesional, mientras que un 32% se encuentra en un nivel alto, y solo el 21% refiere un nivel bajo de limitación al desarrollo personal y profesional.

Estos porcentajes sugieren que una proporción significativa de los trabajadores enfrenta obstáculos en su desarrollo personal y profesional en el entorno laboral. La limitación al desarrollo personal y profesional puede manifestarse en la falta de oportunidades de crecimiento, la restricción en la participación en la toma de decisiones que afectan su desarrollo laboral, entre otros aspectos que impactan su capacidad para avanzar y progresar en sus carreras.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 6

Figura 6

Gráfico de la dimensión: Limita el desarrollo Personal y profesional



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

4.1.3.3.- Dimensión: Limita el acceso a oportunidades laborales

Tabla 8

Frecuencias de la Dimensión: Limita el acceso a oportunidades laborales

DESIGUALDAD DE GÉNERO: LIMITA EL ACCESO A OPORTUNIDADES LABORALES					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	6	14	9	11%	11%
MEDIO	15	22	48	59%	70%
ALTO	23	30	25	30%	100%
Total			82	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

Análisis:

En la tabla 8, se observa que, en la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza, un 59% de los trabajadores experimentan un nivel medio de limitación al

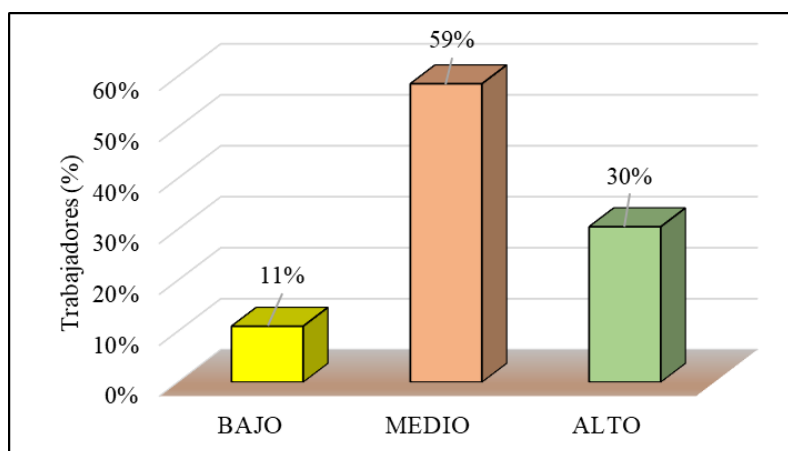
acceso de oportunidades laborales, mientras que un 30% se encuentra en un nivel alto, y solo el 11% refiere un nivel bajo de limitación al acceso de oportunidades laborales.

Estos porcentajes sugieren que una proporción significativa de los trabajadores enfrenta obstáculos en el acceso a oportunidades laborales en el entorno laboral. La limitación al acceso de oportunidades laborales puede manifestarse en la falta de igualdad de condiciones para acceder a puestos de trabajo, la discriminación en los procesos de contratación, entre otros aspectos que impactan la capacidad de los trabajadores para acceder a oportunidades laborales de manera equitativa.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 7

Figura 7

Gráfico de la dimensión: Limita al acceso a oportunidades laborales



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

4.1.4.- Análisis descriptivo de la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación

Tabla 9

Frecuencias de la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación

RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE: DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	18	42	39	48%	48%
MODERADO	43	66	35	43%	90%
ALTO	67	90	8	10%	100%
Total			82	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

Análisis:

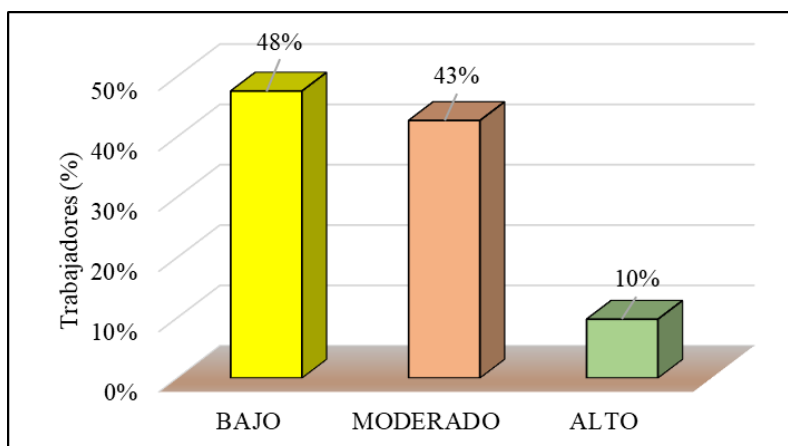
Según la tabla 9, se puede apreciar que, en la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza, hay un 48% de los trabajadores experimentan un nivel bajo de vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación, mientras que un 43% se encuentra en un nivel moderado, y solo el 10% refiere un nivel alto de vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación.

De acuerdo con estos porcentajes sugieren que, aunque un segmento significativo de los trabajadores experimenta una vulneración moderada de su derecho a la igualdad y no discriminación, un porcentaje considerable también enfrenta una vulneración alta. Por lo que es fundamental abordar estas vulneraciones a través de medidas que promuevan un entorno laboral que respete y fomente la igualdad y la no discriminación, garantizando que a todos los trabajadores sean tratados equitativamente y tengan igualdad de oportunidades, independientemente de su género, origen étnico, edad u otras características personales.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 8

Figura 8

Diagrama de la variable: Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

4.1.5.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable: Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación

4.1.5.1.- Dimensión: Desigualdad y discriminación

Tabla 10

Frecuencias de la dimensión: Desigualdad y discriminación

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISRIMINACIÓN: DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	6	14	28	34%	34%
MODERADO	15	22	43	52%	87%
ALTO	23	30	11	13%	100%
Total			82	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

Análisis:

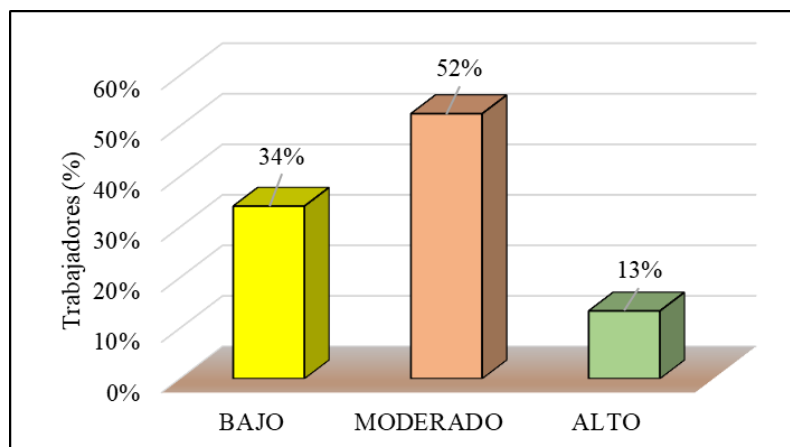
En la tabla 10, se observa que, en la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza, un 52% de los trabajadores experimentan un nivel moderado de desigualdad y discriminación, mientras que un 34% refiere un nivel bajo, y solo el 13% refiere un nivel alto de desigualdad y discriminación.

Estos porcentajes sugieren que una proporción significativa de los trabajadores enfrenta desafíos en cuanto a la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral. Es fundamental abordar estas situaciones a través de medidas que fomenten la equidad y la no discriminación, en un entorno laboral que respete y garantice que todos los trabajadores sean tratados equitativamente y tengan igualdad de oportunidades, sin importar su género, origen étnico, edad u otras características personales.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 09

Figura 9

Gráfico de la dimensión: Desigualdad y discriminación



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

4.1.5.2.- Dimensión: Discriminación directa

Tabla 11

Frecuencias de la dimensión: Discriminación directa

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISRIMINACIÓN: DISCRIMINACIÓN DIRECTA					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	6	14	44	54%	54%
MODERADO	15	22	27	33%	87%
ALTO	23	30	11	13%	100%
Total			82	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

Análisis:

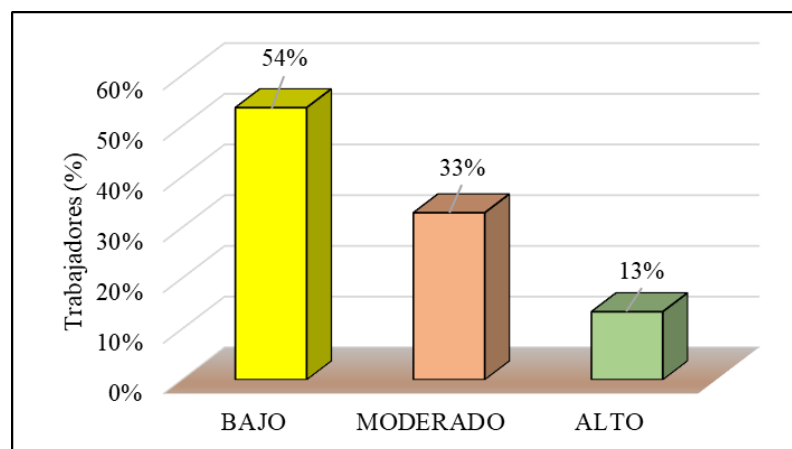
En la tabla 11, se observa que, en la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza, un 54% de los trabajadores experimentan un nivel bajo de discriminación directa, mientras que un 33% refiere un nivel moderado, y un 13% refiere un nivel alto de discriminación directa.

Estos porcentajes sugieren que, aunque un número significativo de trabajadores experimenta un nivel bajo de discriminación directa, es decir un trato discriminatorio intencional que se basa en ciertas características personales como orientación sexual, identidad de género, entre otros, sin embargo, existe una proporción considerable que enfrenta niveles moderados y altos de discriminación directa en el entorno laboral. La discriminación directa puede afectar negativamente a la productividad, la autoestima, la equidad de oportunidades y el trato equitativo en el ambiente laboral.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 10

Figura 10

Gráfico de la dimensión: Discriminación directa



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

4.1.5.3.- Dimensión: Discriminación indirecta

Tabla 12

Frecuencias de la dimensión: Discriminación indirecta

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISRIMINACIÓN: DISCRIMINACIÓN INDIRECTA					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	6	14	38	46%	46%
MODERADO	15	22	35	43%	89%
ALTO	23	30	9	11%	100%
Total			82	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

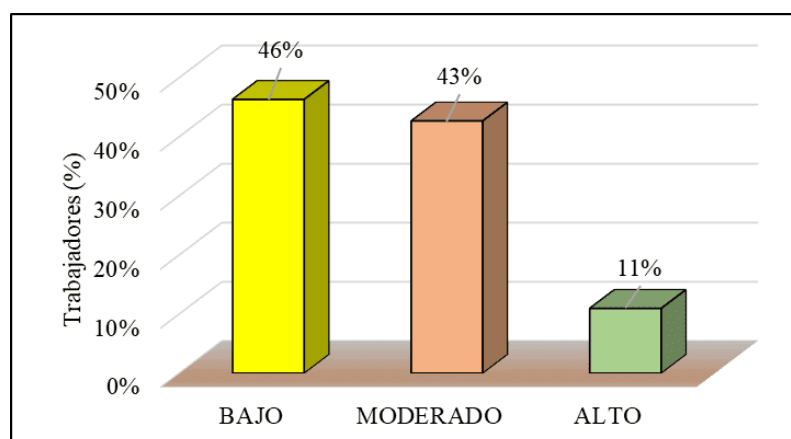
En la tabla 12, se observa que, en la Municipalidad distrital de Alto de la Alianza, un 46% de los trabajadores experimentan un nivel bajo de discriminación indirecta, mientras que un 43% refiere un nivel moderado, y solo el 11% refiere un nivel alto de discriminación indirecta.

Estos porcentajes indican que, aunque un segmento significativo de los trabajadores experimenta un nivel bajo de discriminación indirecta, aún existe una proporción considerable que enfrenta niveles moderados y elevados de discriminación indirecta en el entorno laboral. La discriminación indirecta puede derivarse de la ley, del reglamento, políticas internas, normas, programas que no tienen un aspecto discriminatorio, pero producen un efecto discriminatorio en su aplicación práctica que, aunque no tengan la intención explícita de discriminar, tienen el efecto de perjudicar a ciertos grupos de personas. Por ejemplo, una regla que exige un nivel específico de educación para un puesto, aunque parezca neutral, puede discriminar indirectamente a personas con un nivel educativo superior.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 11

Figura 11

Gráfico de la dimensión: Discriminación indirecta



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores del municipio de Alto de la Alianza.

4.2.- Contrastación de hipótesis

4.2.1.- Prueba de normalidad

Según Flores y Flores (2021), Estos análisis posibilitan evaluar los datos obtenidos de una muestra previamente determinada y verificar si estos datos se

ajustan a una distribución normal o no, lo cual es fundamental para la selección apropiada del método estadístico a utilizar para la prueba de hipótesis.

Paso 1.- Se determina la prueba de normalidad a utilizar

Según Flores y Flores (2021), es necesario considerar lo siguiente:

- ❖ Si la muestra es mayor a 50 se utilizará la Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.
- ❖ Si la muestra es menor o igual a 50 se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Por lo tanto, la prueba de normalidad, que utilizamos es Kolmogorov-Smirnov porque el tamaño de la muestra de este estudio es 82, que es más de 50.

Paso 2.- Fijamos nuestras hipótesis estadísticas

- ❖ H_0 : Los datos se ajustan a una distribución normal
- ❖ H_a : Los datos no se ajustan una distribución normal.

Paso 3.- Se determina la significancia estadística

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel del Alfa (α): 5%

Tabla 13

La prueba de normalidad de los datos

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESIGUALDAD DE GÉNERO	,172	82	,000	,937	82	,001
DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	,109	82	,017	,962	82	,017

Nota. Con esta prueba se determina si los datos tienen una distribución normal o no

Paso 4.- Formulación de las reglas de decisión

- I. Si la Significancia bilateral (Sig.) es MAYOR que el nivel del alfa (0.05), se acepta la hipótesis nula.
- II. Si la significancia bilateral (Sig.) es MENOR o IGUAL que el nivel del alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5.- Toma de decisión

Según la tabla 13, para la variable desigualdad de género tiene una significancia bilateral (sig.) de 0.000 y para la variable derecho a la igualdad y no discriminación tiene una significancia bilateral (sig.) de 0.017. Ambos tamaños están por debajo del valor alfa (0,05) y de acuerdo con la Regla de Decisión II se acepta la hipótesis alterna.

Paso 6.- Resultado

Según estos resultados, los datos no se ajustan una distribución normal. Según Barreto (2011), el coeficiente de correlación rho de Spearman se utiliza para probar hipótesis cuando los datos no siguen una distribución normal.

4.2.2.- Contrastación de la Hipótesis General

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: La desigualdad de género no se relaciona significativamente el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024
- ❖ Ha: La desigualdad de género se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5%

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- I. Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- II. Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Tabla 14

Correlación entre las variables: Desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación.

			Correlaciones	
			DESIGUALDAD DE GÉNERO	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
Rho de Spearman	DESIGUALDAD DE GÉNERO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,435**
		N	.	,000
			82	82
	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,435**	1,000
		N	,000	.
			82	82

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

Nota. Resultado al procesar los datos en el paquete estadístico SPSSv26.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 14, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, valor que es menor que el nivel Alfa (0.05), según la regla decisión II, se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo que podemos afirmar que la desigualdad de género se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza.

Figura 12

Regla de Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN			
	RANGO		Grado de correlación
+/-	1		Correlación Positiva perfecta
+/-	0.80	0.99	Correlación positiva muy fuerte
+/-	0.60	0.79	Correlación positiva alta
+/-	0.40	0.59	Correlación positiva moderada
+/-	0.11	0.39	Correlación positiva baja
+/-	0.01	0.10	Correlación positiva muy debil
+/-	0		No existe correlación

Nota. La interpretación de los valores de correlación más utilizados es de Hernández et al. (1998)

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

Según la tabla 14, El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0,435**, y según la figura No. 12 proporcionada por Hernández et al., le corresponde una correlación negativa moderada, pero significativa con un nivel de confianza del 99 % entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación.

Paso 6.- Interpretación

Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación significa que a medida que la desigualdad de género aumenta, la posibilidad de garantizar la igualdad y la no discriminación disminuye. En otras palabras, cuando existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el acceso a oportunidades, recursos y derechos, resulta difícil promover la igualdad y eliminar la discriminación de género.

4.2.3.- Contrastación de las Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: La limitación del derecho a la autonomía no se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024
- ❖ Ha: La limitación del derecho a la autonomía se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5%

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- I. Si la Significancia bilateral es menor que el nivel alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- II. Si la Significancia bilateral es mayor que el nivel alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 15

Comprobación de la hipótesis específica 01: Limita el derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación

Correlaciones			Limita el derecho a la autonomía	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
Rho de Spearman	Limita el derecho a la autonomía	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 82	-,438** ,000 82
	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,438** ,000 82	1,000 . 82

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

Nota. Resultado al procesar los datos en el paquete estadístico SPSSv26.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 15, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, valor que es menor que el nivel Alfa (0.05), según la regla decisión II, se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo que podemos afirmar que la limitación al derecho a la autonomía, se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

Según la tabla 16, El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0,438**, y según la figura No. 12, proporcionada por Hernández et al., le corresponde una correlación negativa moderada, pero significativa con un nivel de confianza del 99 % entre la limitación al derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación.

Paso 6.- Interpretación

Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la limitación al derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación indica que a medida que la limitación al derecho a la autonomía aumenta, la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación tiende a disminuir. En otras palabras, cuando las personas enfrentan restricciones a su autonomía, ya sea física, política, económica, laboral, es más probable que se vean afectadas en términos de igualdad y no discriminación. Esta relación enfatiza la importancia de proteger y promover la autonomía de las personas para garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación en todos los ámbitos de la vida.

Hipótesis específica 02

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: La limitación del desarrollo personal y profesional no se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

- ❖ Ha: La limitación del desarrollo personal y profesional se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa:

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5%

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- I. Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- II. Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 16

Comprobación de la hipótesis específica 02: Limita el desarrollo personal y profesional y el derecho a la igualdad y no discriminación

Correlaciones			Limita el desarrollo personal y profesional	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
Rho de Spearman	Limita el desarrollo personal y profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 82	-,360** ,001 82
	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,360** ,001 82	1,000 . 82

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

Nota. Resultado al procesar los datos en el paquete estadístico SPSSv26.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 16, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.001, valor que es menor que el nivel Alfa (0.05), según la regla decisión II, se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo que podemos afirmar

que la limitación al desarrollo personal y profesional se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

Según la tabla 16, El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0,360**, y según la figura No. 12 proporcionada por Hernández et al., le corresponde una correlación negativa baja, pero significativa con un nivel de confianza del 99 % entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación.

Paso 6.- Interpretación

Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la limitación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y el derecho a la igualdad y no discriminación indica que cuando existen obstáculos o restricciones que limitan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, la posibilidad de garantizar la igualdad y la no discriminación disminuye. Esto resalta la importancia de garantizar que todos los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar su potencial personal y profesional sin verse afectados por la discriminación, promoviendo así la igualdad de oportunidades y el trato equitativo en el ámbito laboral.

Hipótesis específica 03

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: La limitación al acceso de oportunidades laborales no se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024
- ❖ Ha: La limitación al acceso de oportunidades laborales se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Tacna 2024

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa:

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5%

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- I. Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- II. Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 17

Comprobación de la hipótesis específica 03: Limita el acceso a oportunidades laborales y el derecho a la igualdad y no discriminación

		Correlaciones		
			Limita el acceso a oportunidades laborales	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
Rho de Spearman	Limita el acceso a oportunidades laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 82	-,419** ,000 82
	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,419** ,000 82	1,000 . 82

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

Nota. Resultado al procesar los datos en el paquete estadístico SPSSv26.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 17, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, valor que es menor que el nivel Alfa (0.05), según la regla decisión II, se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por lo que podemos afirmar que la limitación al acceso de oportunidades laborales se relaciona significativamente con el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la Municipalidad de Alto de la Alianza.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

Según la tabla 17, El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0,419**, y según la figura No. 12 proporcionada por Hernández et al., le corresponde una correlación negativa moderada, pero significativa con un nivel de confianza del 99 % entre la limitación al acceso a oportunidades laborales y el derecho a la igualdad y no discriminación.

Paso 6.- Interpretación

Según este resultado nos indica que, una correlación negativa moderada sugiere que las garantías de igualdad y derechos de no discriminación tienden a disminuir a medida que aumenta el acceso a las oportunidades de empleo. Esto pone de relieve la importancia de eliminar las barreras de acceso al empleo para promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el entorno laboral.

4.3. Discusión de Resultados

4.3.1 Discusión de resultados en relación a la hipótesis general

Luego del análisis de los resultados, las variables desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (- 0,435**), le corresponde una correlación negativa moderada, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación significa que a medida que la desigualdad de género aumenta, la posibilidad de garantizar la igualdad y la no discriminación disminuye. En otras palabras, cuando existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el acceso a oportunidades, recursos y derechos, resulta difícil promover la igualdad y eliminar la discriminación de género.

Estos resultados concuerdan con Saiz (2021), existen diferencias de género en el lugar de trabajo y estas desigualdades se han ampliado y persisten a lo largo

del tiempo. Asimismo, Guaminga (2021), las empresas restringen oportunidades laborales a las mujeres por motivos de género por lo que las mujeres son discriminada y excluidas en materia laboral. En la misma línea Aredo (2020), La discriminación persiste debido a la resistencia masculina en ocupar los altos cargos de dirección mientras las mujeres deben de ocupar puestos de menor jerarquía. Como Tapia y Narrea (2023), la discriminación en el trabajo es un tema muy relevante y generalizado que afecta los derechos fundamentales de los trabajadores.

4.3.2 Discusión de resultados en relación a las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Luego del análisis de los resultados, las variables limitación al derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (- 0,438**), le corresponde una correlación negativa moderada, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la limitación al derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación indica que a medida que la limitación al derecho a la autonomía aumenta, la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación tiende a disminuir. En otras palabras, cuando las personas enfrentan restricciones a su autonomía, es decir a la capacidad del trabajador para tomar decisiones y ejercer cierto grado de control sobre aspectos relacionados con su actividad laboral, la posibilidad de garantizar la igualdad y la no discriminación disminuye. Esta relación enfatiza la importancia de proteger y promover la autonomía de las personas para garantizar su bienestar, la igualdad de derechos y la no discriminación en el ámbito laboral.

Estos resultados concuerdan con Aranda (2021), que concluye el derecho de la autonomía es la capacidad de las personas de tomar decisiones informadas y libres sobre sus vidas, para realizar sus propios objetivos y aspiraciones. Guezmes, Scuro y Bidegain (2022), al respecto opina que es la capacidad de tomar decisiones

informadas y libres en las diferentes situaciones que se presenten. En ese sentido Aredo (2020), concluye que los hombres se resisten al cambio y no dejan los puestos de alta dirección a las mujeres porque las consideran de menor capacidad. Guaminga (2021), concluye que las mujeres no tienen capacidad por motivos de género a ocupar puestos en la seguridad privada. Aredo (2020), agrega que el machismo todavía existe en la sociedad y que las mujeres deben solo cumplir los roles de mujeres y de madres.

Hipótesis específica 02

Luego del análisis de los resultados, las variables Limitación al desarrollo personal y profesional y el derecho a la igualdad y no discriminación están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (- 0,360**), le corresponde una correlación negativa baja, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la limitación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y el derecho a la igualdad y no discriminación indica que cuando existen obstáculos o restricciones que limitan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, la posibilidad de garantizar la igualdad y la no discriminación disminuye. Esto resalta la importancia de garantizar que todos los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar su potencial personal y profesional sin verse afectados por la discriminación, promoviendo así la igualdad de oportunidades y el trato equitativo en el ámbito laboral.

Este resultado concuerda con Padilla (2016), indica que limitan el éxito profesional de las mujeres, las diversas restricciones al trabajo, dificultad para acceder a puestos de responsabilidad (techo de cristal), falta de capacitaciones y evaluaciones sesgadas por parte de colegas y superiores. Reyna (2019), a pesa de la capacidad y de los recursos potenciales para mejorar y adaptarse a los cambios y situaciones que afectan la vida, las mujeres no logran ocupar puestos importantes. Ocaña (2022), las mujeres solo están destinadas a ocupar puestos precarios como

de mantenimiento o tareas domésticas (pisos pegajosos). A pesar de que las mujeres tienen la educación, el conocimiento, y la experiencia necesaria para ocupar puestos directivos y de liderazgo en las empresas, estas les resulta difícil de lograrlo (techos de cristal). Aredo (2020), Indica que la resistencia del hombre al cambio conduce a excusas y desprecio por las normas y leyes vigentes que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Hipótesis específica 03

Luego del análisis de los resultados, las variables Limitación al acceso a oportunidades laborales y el derecho a la igualdad y no discriminación están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (- 0,419**), le corresponde una correlación negativa moderada, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Según este resultado nos indica que, una correlación negativa moderada sugiere que las garantías de igualdad y derechos de no discriminación tienden a disminuir a medida que aumenta el acceso a las oportunidades de empleo. Esto pone de relieve la importancia de eliminar las barreras de acceso al empleo para promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el entorno laboral.

Este resultado concuerda con Gómez (2012), al indicar que acceder a un empleo y desempeñarse eficazmente en el trabajo, implica capacidad de adaptarse y aprender. Méndez (2023), encontrar empleo, es el camino hacia el crecimiento personal, el desarrollo y la consecución de metas profesionales. Pluxee (2024), tener acceso al mundo del trabajo en igualdad de condiciones, es un derecho humano fundamental y esencial. Paredes (2023), la lucha contra el estigma y la discriminación se logra a través de la educación, la prevención y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Celdán (2022), Los derechos de los trabajadores como la dignidad, la identidad, la igualdad ante la ley y el acceso a las relaciones laborales y a la no discriminación no están plenamente protegidas.

CAPÍTULO V.- CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1.- Conclusiones

Primera: Con respecto al objetivo general se demostró: Que las variables desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (- 0,435**), le corresponde una correlación negativa moderada, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación significa que a medida que la desigualdad de género aumenta, la posibilidad de garantizar la igualdad y la no discriminación disminuye. En otras palabras, cuando existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el acceso a oportunidades, recursos y derechos, resulta difícil promover la igualdad y eliminar la discriminación de género.

Segunda: Con respecto al objetivo específico 01 se demostró: Que las variables limitación al derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (- 0,438**), le corresponde una correlación negativa moderada, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la limitación al derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación indica que a medida que la limitación al derecho a la autonomía aumenta, la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación tiende a disminuir. En otras palabras, cuando las personas enfrentan restricciones a su autonomía, es decir a la capacidad del trabajador para tomar decisiones y ejercer cierto grado de control sobre aspectos relacionados con su actividad laboral, la posibilidad de garantizar la igualdad y la no discriminación disminuye. Esta relación enfatiza la importancia de proteger y promover la autonomía de las personas para garantizar su bienestar, la igualdad de derechos y la no discriminación en el ámbito laboral.

Tercera: Con respecto al objetivo específico 02 se demostró: Que, las variables Limitación al desarrollo personal y profesional y el derecho a la igualdad y no discriminación están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (-0,360**), le corresponde una correlación negativa baja, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Según este resultado nos indica que una relación negativa entre la limitación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y el derecho a la igualdad y no discriminación indica que cuando existen obstáculos o restricciones que limitan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, la posibilidad de garantizar la igualdad y la no discriminación disminuye. Esto resalta la importancia de garantizar que todos los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar su potencial personal y profesional sin verse afectados por la discriminación, promoviendo así la igualdad de oportunidades y el trato equitativo en el ámbito laboral.

Cuarta: Con respecto al objetivo específico 03 se demostró: Que, las variables Limitación al acceso a oportunidades laborales y el derecho a la igualdad y no discriminación están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (-

0,419**), le corresponde una correlación negativa moderada, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Según este resultado nos indica que, una correlación negativa moderada sugiere que las garantías de igualdad y derechos de no discriminación tienden a disminuir a medida que aumenta el acceso a las oportunidades de empleo. Esto pone de relieve la importancia de eliminar las barreras de acceso al empleo para promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el entorno laboral.

5.2.- Recomendaciones

Primera. Teniendo en cuenta la relación significativa entre la desigualdad de género y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Alto de la Alianza, Tacna – 2024. Se recomienda, a la municipalidad implementar políticas específicas que promuevan la equidad de género en el lugar de trabajo. Estas políticas pueden incluir medidas para garantizar la igualdad de oportunidades, la eliminación de la discriminación de género y la promoción de un entorno laboral inclusivo. Esto puede incluir la adopción de medidas para abordar la brecha salarial de género y promover la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.

Segunda. Considerando que existe una relación significativa entre la limitación del derecho a la autonomía y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Alto de la Alianza, Tacna – 2024. Se recomienda, a la municipalidad promover activamente el empoderamiento de las mujeres a través de programas que fomenten el desarrollo profesional, el liderazgo y la participación activa en la toma de decisiones. Esto puede incluir la implementación de políticas de conciliación laboral y familiar que apoyen a las trabajadoras en la gestión de sus responsabilidades laborales y familia

Tercera. Teniendo en cuenta la relación significativa entre la limitación al desarrollo personal y profesional y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Alto de la Alianza, Tacna – 2024.

Se recomienda, implementar programas de capacitación obligatorios para todos los empleados de la municipalidad, con el objetivo de sensibilizar sobre la igualdad de género, la no discriminación y los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. Estos programas pueden ayudar a crear conciencia sobre los problemas de desigualdad de género y promover un cambio cultural dentro de la organización.

Cuarta. Considerando la relación significativa entre limitación al acceso a oportunidades laborales y el derecho a la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Alto de la Alianza, Tacna – 2024. Se recomienda, establecer mecanismos de monitoreo para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación en el lugar de trabajo. Esto puede incluir la creación de comités de igualdad de género y la designación de un/a responsable de igualdad de género dentro de la municipalidad para supervisar y garantizar el cumplimiento de estas normativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aesthesis Psicólogos. (08 de marzo de 2017). *Consecuencia emocionales de la discriminación laboral de la mujer*. Obtenido de <https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/consecuencias-emocionales-discriminacion-laboral-mujer/>
- Alonso Cuervo, I., Biencinto López, N., Gómez Torralbo, R., González González, Á., & Soliva Bernardo, M. (15 de noviembre de 2007). *Los factores de desigualdad de género en el empleo*. Obtenido de https://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf
- Álvarez del Cuvillo, A. (30 de abril de 2019). *El concepto de discriminación y otros aspectos afines*. Obtenido de https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/04/alvarez_noticias_cielo_n4_2019.pdf
- Aranda Friz, V. (octubre de 2021). *La autonomía de las mujeres: El reconocimiento del sujeto de derechos de las mujeres para el ejercicio de sus autonomías*. Obtenido de <https://flacsolab.cl/wp-content/uploads/2021/11/Las-Autonomias-de-las-Mujeres-1.pdf>
- Aredo Leal, L. E. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de negocios, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Aredo Leal, L. E. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de negocios, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (20 de agosto de 2021). *Estudio revela alta desigualdad de género en empresas de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el->

- Celdán Larco, R. M. (2022). *Discriminación y exclusión laboral a razón de la orientación sexual e identidad de género*. Trabajo académico par optar el Título de segunda especialidad en derecho de trabajo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Chaparro de la Hoz, S., & Sierra Bernal, M. (2020). *Desigualdad de género en las organizaciones colombianas*. Trabajo de grado para obtener título profesional, Bogotá. Obtenido de <https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f94a9f4-b358-4d40-a199-95b5332be0c3/content>
- Constitución Política del Perú. (30 de diciembre de 1993). Derechos fundamentales de la persona. En *De la persona y la Sociedad* (págs. 993-1018). Lima: Jurista Editores EIRL.
- Cotler, J., & Cuenca, R. (02 de agosto de 2016). *Las desigualdades en el Perú*. Obtenido de <https://repositorio.iep.org.pe/server/api/core/bitstreams/192c1b08-5002-4f1a-89d6-5318838ea8b9/content>
- Dador Tozzini, J., & Hernández Breña, W. (Noviembre de 2021). *Balance de investigación 2016-2021 y agenda 2021-2026: Desigualdades de género y violencia contra las mujeres*. Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/Dador2021b.pdf>
- Del Carpio, L., & Avolio, B. (22 de marzo de 2023). *Perú tiene la brecha de género más alta en América Latina*. Obtenido de Centrum-PUCP: <https://centrum.pucp.edu.pe/centrum-news/noticias-institucionales/peru-brecha-genero-mas-alta-america-latina/#:~:text=La%20brecha%20de%20género%20en,una%20brecha%20mayor%20al%2010%25>.

- Díaz Gorfinkiel, M. (19 de marzo de 2019). *Análisis sobre las desigualdades de género en la sociedad actual*. Obtenido de <https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/05/1.6.pdf>
- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. (junio de 2022). *Brechas de género en el mercado laboral en la Región de Tacna*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3695129/Tríptico%20N°01-2022_Tacna.pdf?v=1664295828
- Eguiguren Praeli, F. J. (1997). *Principio de igualdad y derecho a la no discriminación*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730>
- El Comercio. (15 de noviembre de 2021). *Discriminación de género: El enemigo social en el ámbito laboral*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/corresponsales-escolares/historias/discriminacion-de-genero-el-enemigo-social-en-el-ambito-laboral-lima-noticia/?ref=ecr>
- Esquerre Salas, M. S., Fabian Melgarejo, E. S., Inga Cueva, F. M., Pintado Chávez, S. C., & Valles Quiroz, R. A. (27 de marzo de 2023). *Determinantes de la desigualdad de género en el Perú durante el 2019*. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/17973/Desigualdad_genero_en_Peru.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=\(2020\)%2C%20en%20el%20cual,las%20mujeres%20con%20educación%20universitaria](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/17973/Desigualdad_genero_en_Peru.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=(2020)%2C%20en%20el%20cual,las%20mujeres%20con%20educación%20universitaria).
- Estrada Adán, G. E., & Franco Aguilar, J. (04 de diciembre de 2020). *Desigualdad de género en contextos académicos: reflexión desde la Covid 19*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6349/6.pdf>
- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (27 de mayo de 2021). *Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>

- Francke, P. (21 de febrero de 2023). *Desigualdad y democracia*. Obtenido de <https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/desigualdad-y-democracia-27790/#:~:text=El%20Perú%20es%20un%20país,que%20el%20ingreso%20nacional%20promedio.>
- García Cabezas, N. (02 de junio de 2023). *Vulneración de los derechos humanos, una violación a la dignidad humana*. Obtenido de <https://ayudaenaccion.org/blog/derechos-humanos/vulneracion-derechos-humanos/>
- Gómez Vélez, M. A. (27 de mayo de 2012). *La noción de empleabilidad: Una mirada desde la perspectiva de las organizaciones*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/Dialnet-LaNocionDeEmpleabilidad-5527496.pdf>
- González Méendez, R. C., Sánchez Rodríguez, M. A., & Robles López, F. (diciembre de 2023). *Validez y confiabilidad de un instrumento para evaluación de la microenseñanza en ciencias químico biológicas*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162023000200008
- Groce, I. (25 de enero de 2024). *¿Qué es la equidad laboral y por qué es importante?* Obtenido de <https://www.buk.mx/blog/equidad-laboral-como-promover-igualdad-y-la-justicia-en-el-trabajo#:~:text=¿Qué%20es%20la%20equidad%20laboral%20y%20por%20qué%20es%20importante%3F&text=La%20equidad%20laboral%20se%20refiere,discapacidades%20u%20otras%20característi>
- Guaminga Sagñay, S. (2021). *La discriminación laboral femenina frente al derecho al trabajo, en las empresas de seguridad de Riobamba año 2019*. Tesis para la obtención de Título de Abogado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba.

- Guezmes, A., Scuro, L., & Bidegain, N. (marzo de 2022). *Igualdad de genero y autonomía de las mujeres en el pensamiento de la CEPAL*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2022000100311
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). metodología de la investigación. En Q. edición (Ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/H.S.%20Tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20seg%C3%BAn%20su%20alcance.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Panamericana Formas e Impresos S.A. .
- Huaman Soto, P. M. (2021). *Diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004-2017*. Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias., Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Huerta Guerrero, L. A. (11 de diciembre de 2005). *El derecho a la igualdad*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/7686>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (21 de septiembre de 2020). *Cuatro Causas que propician la brecha salarial de género en México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20en%20el%20lugar%20de%20trabajo.&text=La%20diferencia%20en%20los%20sectores,se%20han%20desempe%C3%B1ado%20los%20hombres.&te>

- Jiménez Vargas, P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información Laboral*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Jimenez-Vargas/publication/377630524_La_Desigualdad_de_Genero_en_el_Mercado_Laboral/links/65b072316c7ad06ab42619c1/La-Desigualdad-de-Genero-en-el-Mercado-Laboral.pdf
- Landa, C. (25 de marzo de 2015). *Teoría de los derechos fundamentales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88500603>
- López Aranguren, E. (25 de marzo de 2015). *Problemas sociales: desigualdad, pobreza, exclusión social*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/997/99716080008.pdf>
- Méndez Colmenares, D. (2023). *Que son las oportunidades laborales*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/oportunidades-laborales.html>
- Mine, M. (13 de febrero de 2017). *Los conceptos de discriminación directa e indirecta*. Obtenido de https://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/recuperado el 2023_Mine_ES.pdf
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (04 de abril de 2019). *Política Nacional de igualdad de Género*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf?v=1554389372
- Ministerio de Salud. (14 de junio de 2024). *Que es el género?* Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/genero.aspx#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20Organización,los%20hombres%20y%20las%20mujeres.>
- Ministerio del Interior. (11 de abril de 2022). *Esterotipos de género y hostigamiento sexual*. Obtenido de Defensoría de la Policía:

<https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/11.04.2022%20Estereotipos%20de%20género%20y%20hostigamiento%20sexual.pdf>

Montalvo Romero, J. (2019). *Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano*. Obtenido de file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/Dialnet-IgualdadLaboralYNoDiscriminacionEnElContextoMexica-2267925.pdf

Naciones Unidas. (26 de enero de 2022). *La autonomía de las mujeres, la igualdad de género y la construcción de una sociedad del cuidado son una condición, un camino y un catalizador para el desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-autonomia-mujeres-la-igualdad-genero-la-construccion-sociedad-cuidado-son-condicion>

Ocaña Lara, G. A. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América latina en los estudios de revistas académicas de género de los diez últimos años*. Tesis de maestría profesional en Gestión del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

Omnur. (23 de abril de 2023). *Cual es la causa de la desigualdad de género*. Obtenido de <https://omunur.com/cual-es-la-causa-de-la-desigualdad-de-genero/>

ONU. (22 de noviembre de 2023). *Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/11/hechos-y-cifras-poner-fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres>

Organización internacional del trabajo. (14 de noviembre de 2018). *Plan de acción de la OIT, sobre la igualdad de género 2018-2021*. Obtenido de https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_650469.pdf

Organización Mundial de la Salud. (08 de marzo de 2021). *Violencia contra la mujer*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/violence-against-women>

- Padilla Carmona, T. (07 de julio de 2016). *Desarrollo profesional femenino: La identidad de la mujer en el mundo laboral*. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/43347/Desarrollo%20profesional%20femenino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palencia Vizcarra, R. D., & Palencia Díaz, R. (marzo de 2019). *Desarrollo profesional continuo y la tecnología de la información y comunicación*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-72032019000100005#:~:text=Se%20trata%20de%20un%20aprendizaje,apareciendo%20durante%20su%20actividad%20laboral.
- Paredes Mamani, A. E. (2023). *VIH/SIDA: Lucha contra el estigma y la discriminación que experimentan los pacientes en un hospital de Tacna, 2022*. Tesis para optar el título profesional de enfermería, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Pluxe. (22 de enero de 2024). *Lo que debes saber sobre la igualdad de oportunidades para los trabajadores*. Obtenido de <https://www.sodexo.co/blog/igualdad-oportunidades-trabajadores/>
- Recio Cáceres, C. (noviembre de 2012). *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Entre la continuidad y la transformación*. Obtenido de <https://revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/509/489>
- Reyna Sáenz, D. S. (agosto de 2019). *Desarrollo personal*. Obtenido de http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108230/secme-9274_2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rios Bellagamba, L. (1 de julio de 2022). *Que es la interseccionalidad y porque te importa saberlo*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/>

- Rodríguez Zepeda, J. (2015). *Definición y concepto de la no discriminación*. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Distrito Federal de México.
- Romero Mamani, H. S., & Esquiche Caya, A. P. (2023). *Desigualdad y discriminación y su relación con la violencia contra la mujer en el mercado de la ciudad de moquegua, 2022*. Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad José Carlos Mariategui, Moquegua.
- Ruiz Carbonell, R. (20 de junio de 2011). *Estado constitucional y derecho internacional de los derechos humanos. Algunos factores determinantes de las desigualdades entre los sexos*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v5n28/v5n28a11.pdf>
- Saiz Villar, R. A. (2021). *La brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores moderadores*. Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo, Oviedo.
- Salomé Resurrección, L. M. (24 de mayo de 2018). *la discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o multiple) y estructural*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/19948-Texto%20del%20artículo-79334-1-10-20180524.pdf>
- Sepúlveda Navarrete, P. (27 de abril de 2021). *El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación*. Obtenido de [tps://personal.uca.es/wp-content/uploads/2021/07/El-principio-de-igualdad-y-la-tutela-contra-la-discriminacion.pdf?u](https://personal.uca.es/wp-content/uploads/2021/07/El-principio-de-igualdad-y-la-tutela-contra-la-discriminacion.pdf?u)
- Tapia Lescano, M. D., & Narrea Chang, V. C. (2023). *La discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021*. Tesis para obtener el Título de Abogado, Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Tapia Lescano, M. D., & Narrea Chang, V. C. (2023). *La discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la*

pandemia en Lima, 2021. Tesis para obtener el Título de Abogado, Universidad Autónoma del Perú, Lima.

Unicef. (2019). *Igualdad de género*. Obtenido de <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

Valderrama Mendoza, S. (2015). *Paso para elaborar proyectos de investigación científica* (Quinta edición ed.). (T. edición, Ed.) Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L., editor. Recuperado el 25 de marzo de 2024

Yanatma, S. (08 de marzo de 2024). *Diferencias salariales entre hombres y mujeres en Europa: ¿cómo se comparan los países para reducirlas?* Obtenido de <https://es.euronews.com/next/2024/03/08/diferencias-salariales-entre-hombres-y-mujeres-en-europa-como-se-comparan-los-paises-para->