



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Experiencias de discriminación en mujeres que laboran en
instituciones de Trujillo 2023”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Campos Layza, Kessly Karolay (orcid.org/0000-0003-4460-2540)

Delgado Uriarte, Luana Teresa (orcid.org/0000-0002-2230-2793)

ASESORA:

Dr. Raymundo Villalva, Ornella (orcid.org/0000-0001-8000-1422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Violencia

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a nuestros padres y a nuestra asesora de Tesis Ornella Raymundo Villalva, quienes nos acompañaron a lo largo del desarrollo de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

Queremos dar gracias en primer lugar a nuestra asesora de tesis Ornella Raymundo Villalva; quien nos guió, aconsejó y formó a lo largo de esta investigación; rescatando en su enseñanza su dulzura y liderazgo; lo cual nos impulsó a seguir mejorando nuestra investigación.

En segundo lugar, damos las gracias a cada una de las entrevistadas, mujeres admirables caracterizadas por la fuerza y valor que forjaron en respuesta a sus experiencias de discriminación laboral.

Finalmente damos las gracias a nuestros amigos y familiares quienes nos motivaron a seguir trabajando y a no rendirnos a lo largo de toda nuestra trayectoria universitaria.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vi
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II. MARCOS TEÓRICOS:.....	4
2.1. Antecedentes:	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación:	9
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	10
3.3 Escenario de estudio.....	11
3.4 Participantes:	11
3.5 Técnicas e instrumentos utilizados:	12
3.6 Procedimiento:	12
3.7 Rigor científico	13
3.8 Método de análisis de información.....	13
3.9 Aspectos Éticos.....	14
IV. RESULTADOS:.....	15
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
VII. REFERENCIAS:.....	28
VIII. ANEXOS	35
Consentimiento informado	37

Índice De Tablas

Tabla 1: <i>Categorización</i>	35
Tabla 2: <i>Guía de la entrevista</i>	42
Tabla 3: <i>Libro de códigos</i>	46
Tabla 4: <i>Tabla de significancia</i>	48
Tabla 5: <i>Tabla de características de la muestra</i>	50
Tabla 6: <i>Tablas textuales de los resultados de Valoración laboral por género</i>	51
Tabla 7: <i>Tablas textuales de los resultados de Discriminación económica</i>	53
Tabla 8: <i>Tablas textuales de los resultados de Discriminación del género</i>	54
Tabla 9: <i>Consolidado de los criterios COREQ</i>	56

Índice De Figuras

<i>Figura 1: Discriminación Laboral En Mujeres.....</i>	<i>15</i>
<i>Figura 2: Discriminación De Género.....</i>	<i>18</i>
<i>Figura 3: Discriminación Económica.....</i>	<i>21</i>
<i>Figura 4: Validación Laboral Por Género.....</i>	<i>23</i>

RESUMEN

La búsqueda de posicionamiento de la mujer dentro de la industria, se ha reflejado en su lucha persistente por lograr la igualdad de derechos legales, mejorar su nivel de educación y lograr reconocimiento de su labor dentro de la sociedad.

La presente investigación se ejecutó bajo un enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico experimental, técnica no probabilística de tipo intencional y por conveniencia, utilizó el método bola de nieve con el fin de obtener la muestra a entrevistar. Se planteó como objetivo general identificar las experiencias de discriminación laboral en mujeres de instituciones de Trujillo 2023; como objetivos específicos: conocer las experiencias de discriminación de género, identificar la discriminación económica que sufren las mujeres en su entorno laboral y conocer más de la experiencia de la valoración laboral por género dentro de una entidad. Los resultados de la investigación, reflejaron que: las mujeres siguen presentando dificultades en el mundo laboral a comparación de su contraparte, en el transcurso de la investigación se logró identificar tres categorías resaltantes que son, discriminación de género, discriminación económica y valoración laboral por género, y de nuevos hallazgos que son violencia psicológica y tratos diferenciados por estereotipos de belleza.

Palabras clave: Discriminación, género, económica, mujeres.

ABSTRACT

The search for positioning of women within the industry has been reflected in their persistent struggle to achieve equal legal rights, improve their level of education and achieve recognition of their work within society.

The present research was executed under a qualitative approach, with an experimental phenomenological design, non-probabilistic technique of intentional type and for convenience, used the snowball method in order to obtain the sample to be interviewed. The general objective was to identify the experiences of employment discrimination in women in institutions of Trujillo 2023; As specific objectives: to know the experiences of gender discrimination, identify the economic discrimination suffered by women in their work environment and learn more about the experience of labor valuation by gender within an entity. The results of the research reflected that: women continue to present difficulties in the world of work compared to their counterpart, in the course of the research it was possible to identify three outstanding categories that are, gender discrimination, economic discrimination and labor valuation by gender, and new findings that are psychological violence and differentiated treatment by stereotypes of beauty.

Keywords: Discrimination, gender, economic, women

I. INTRODUCCIÓN:

En la sociedad peruana, las trabajadoras siguen sufriendo discriminación laboral, esto ha traído desigualdad de condiciones a comparación de su contraparte masculina, lo que ha generado dificultad del pleno desarrollo de sus capacidades. Cada sexo tiene una vital importancia en el mundo laboral, pero la falta de equidad en ambos genera un desbalance y una falta de oportunidades. Cruz (2021) afirma que a medida que pasa el tiempo se han establecido distintas categorizaciones para hombres y mujeres en base a la cultura, rol de género, diferencias y limitaciones según su sexo.

El género prevalente y con mayores privilegios es el masculino, el cual ha generado que, las mujeres estén en constante búsqueda por la equidad de ambos sexos. La lucha constante por parte de las mujeres para obtener sus derechos dio la aprobación de distintas leyes que ayudaron a regular la igualdad de género, un claro ejemplo es la Ley 28983, donde se menciona la igualdad de oportunidades para ambos géneros, establecido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2015). Es por ello que, actualmente se puede evidenciar un notable cambio en las empresas respecto a la integración del trabajo femenino, permitiendo el desarrollo de nuevas competencias y habilidades en distintas áreas.

Esta problemática no ha sido erradicada totalmente, debido al poco apoyo que estos tienen por parte de un ambiente laboral machista y discriminatorio Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). Esto se puede corroborar en investigaciones recientes como es el caso de los autores Arias et. al (2019) encontraron que existe una serie de factores que vulneran el trabajo de la mujer destacando el machismo laboral, exclusión de género, carga familiar, hogares monoparentales con la mujer como cabeza, discriminación hacia la mujer, entre otros.

A nivel internacional, La Comisión Económica de América Latina (CEPAL, 2021) declaró que en el 2020 hubo un registro estimado de 118 millones de mujeres abandonando el mercado laboral en las regiones más pobres, aproximadamente 23 millones más que en el año 2019. Así mismo Pintor en el 2021 encontró que las

cifras de violencia de género laboral son superiores en Latinoamérica principalmente en los países de Perú, Ecuador, Paraguay y Bolivia; los cuales se destacan por presentar miles de casos de mujeres discriminadas.

Por otro lado, a nivel nacional la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2022) afirma que en el Perú existe mayor índice de discriminación hacia la mujer con niveles educativos bajos, caso contrario su contraparte que si poseen estudios superiores tienen menos índices de discriminación, pero no se excluyen de poseerla. Esta falta de equidad de género sigue presentándose en el sector público con un 10%, la cual es significativamente menor a la observada en el sector privado formal el cual posee un 21%. (Coloma, 2021) reportó que en Perú las mujeres siguen recibiendo menos remuneración económica a comparación con los hombres y que a su vez se enfrentan a distintas problemáticas diarias como la violencia en el trabajo, desigualdades laborales, entre otros.

A nivel local, Rodas (2021) encontró que, en la Libertad existen 3 problemáticas recurrentes en lo que respecta a lo laboral, dentro de ellas está la discriminación de género, el área demográfica y la informalidad laboral; resaltando la primera problemática; ya que, las mujeres presentan una probabilidad de 50% menos que los hombres en encontrar trabajo y ganan un 45.5% menos que ellos.

Respecto al área laboral de Trujillo, se debe hablar de cada una de las experiencias de como las mujeres son afectadas por la violación de sus derechos en el ámbito laboral, las cuales se dan en distintos rubros laborales, demostrando una problemática difícil de erradicar, evidenciándose que esta es una de las lamentables realidades que sufren las mujeres trujillanas hoy en día.

Tras mencionar la problemática, en este estudio se planteó la siguiente interrogante ¿Cuáles son las experiencias de discriminación en mujeres que laboran en instituciones de Trujillo 2023? Puesto que, se es evidente la presencia de la discriminación hacia la mujer la cual vulnera los derechos de la misma y obstruye las oportunidades que tienen en el mundo laboral.

La investigación se justifica a raíz de la existencia de una brecha de género persistente y una falta de equidad en el rubro laboral que construyen una

discriminación hacia las mujeres, considerándose una problemática social que ha venido manteniéndose durante los últimos años, la cual denotó que este estudio sea necesario para conocer la realidad de esta problemática en las mujeres de Trujillo. A nivel teórico la presente investigación servirá para futuras investigaciones ya que presenta información relevante y actualizada sobre la discriminación que han sufrido las mujeres en su entorno laboral, a nivel práctico se recopiló distintas fuentes de investigación sobre la problemática, destacando en el proceso que en la actualidad no existe una alta gama de información sobre el tema; a nivel social permitirá que la comunidad científica pueda informarse sobre el tema y puedan utilizar esta información en futuras investigaciones respetando la correcta autoría del presente trabajo. Por último, a nivel metodológico se elaboró una guía de entrevistas para el desarrollo correcto de esta investigación, de manera se concretó una adecuada recopilación de información.

El presente estudio planteó como objetivo general identificar las experiencias de discriminación en mujeres que laboran en las instituciones de Trujillo 2023; y como objetivos específicos, conocer las experiencias de discriminación de género, identificar la discriminación económica que sufren las mujeres en su entorno laboral y finalmente conocer más de la experiencia de la valoración laboral por género dentro de una entidad.

I. MARCOS TEÓRICOS:

1.1. Antecedentes:

A nivel internacional, Ortega (2017) analizó cómo el empoderamiento de las mujeres se ha visto afectado según la data del Programa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) destinado a promocionar la igualdad entre ambos géneros y fortalecer las oportunidades políticas y económicas de las mujeres andinas de Cauca, el método que utilizó fue cualitativo pues se centró en la comprensión de, cómo la ONU y los programas de desarrollo afectan el centro de empoderamiento político de estas mujeres. La población asignada por el autor para este estudio constó de mujeres indígenas pobladoras de Cauca, los resultados de esta investigación demostraron que, en la actualidad la igualdad de género en esta población viene a ser un gran desafío social, puesto que, se evidenció la existencia un alto nivel de machismo y discriminación dirigida a las mujeres de Cauca. El autor concluye que, el empoderamiento desarrollado en el programa permitió valorar y aumentar su autoestima y generar cambios en la sociedad local.

Saiz (2021) exploró las diferencias en las condiciones de trabajo y las relaciones masculinas y de las mujeres analizando el carácter asimétrico de estas brechas de empleo, la tesis que realizó fue un estudio cuantitativo, donde se empleó un cuestionario como instrumento de evaluación a la población de 4 mujeres trabajadoras, el autor pudo observar en los resultados una relación negativa con respecto al apoyo social percibido, demostrando la existencia de la inestabilidad laboral y el impacto que esta tiene en el bienestar y apoyo social como papel amortiguador. Del mismo modo, encontró que las mujeres perciben menos apoyo social a medida que envejecen. Llegando así el autor a concluir que muchas madres presentan menos apoyo social, producto de las consecuencias de situaciones negativas como la precariedad laboral. El autor enfatizó que, tener hijos es una variable, el cual hace que las mujeres trabajadoras tengan mayor riesgo de exclusión social.

En cuanto a nivel nacional, Aredo (2020) planteó en su investigación analizar la manera en que afecta a las mujeres peruanas la discriminación laboral tras ocupar altos cargos en las empresas donde laboran, el diseño empleado para

la misma fue cualitativo, su población de estudio se basó en los trabajadores de una de las universidades ubicada en el sur de Lima dentro del distrito de Pachacamac, donde su muestra constituyó de 5 trabajadoras entre los cargos de directora área, colaboradora y coordinadora; del tipo de muestreo empleado fue no probabilístico. En los resultados obtenidos se observan que, aun siendo el año 2020 sigue presente la discriminación laboral en mujeres peruanas, según la autora todo esto se viene a dar como una consecuencia a la resistencia de la población masculina a tener un cambio del molde de negocios que estos manejan, por ende, aun se sigue priorizando el molde donde el hombre debe ser el que ocupe estos puestos, reduciendo así las posibilidades de que la mujer llegue a ellos.

Asimismo, Díaz (2018) analizó la influencia de las mujeres gestantes en un ámbito laboral discriminatorio indirectamente para ellas, el diseño que empleó para esta investigación es cualitativa de tipo básico, el cual fue aplicado a la población del distrito de Jesús María ubicado en la ciudad de Lima, tuvo una muestra de 15 mujeres en estado de gestación trabajadoras de Sinaut-Sunat, el muestreo que trabajó es no probabilístico y el instrumento para la obtención de datos fue guía del análisis documental, la guía de entrevista y la elaboración de un cuestionario. Los resultados se encontraron que este tipo de discriminación indirecta que se viene presentando influyen negativamente a gestantes pues las afectan directamente tanto en su vida personal, laboral y la remuneración salarial de estas mujeres, reduciendo su sueldo y afectado su estilo de vida. Tras conocer los resultados el autor concluyó que, la discriminación indirecta de las mujeres gestantes en Lima dentro del año 2017 llegó a influirles negativamente en el ámbito personal, profesional y laboral, de la misma forma esta situación vulnera los derechos de igualdad y la garantía que por ley protege a las madres trabajadoras.

A nivel local Rodas (2021), determinó el producto de los ingresos laborales y su relación con la educación en la región de La Libertad 2019, su investigación fue cuantitativa, en donde realizó un análisis descriptivo estadístico e inferencial aplicado en la población asignada implementando la Encuesta Nacional de Hogares, de los cuales se tomaron 2,947 individuos como muestra, quienes se caracterizaron por ocupación sociodemográficas y su grado de instrucción. Los instrumentos que empleó para dicha investigación fueron el modelo de mínimos

cuadrados ordinarios (MCO), la técnica que se empleó fue de recolección de datos, la revisión documental, fichas y tablas. Todo este proceso le dio como resultado que, existen grandes brechas salariales en relación al género, el área demográfica y la informalidad laboral; tras esto concluyó que las mujeres ganan 45.6% menos que un hombre en el mejor de los casos y lo más resaltante es que la mujer tiene 50% de probabilidades menos que un hombre para entrar al mercado laboral.

Zamora (2021) estableció para su investigación el objetivo de analizar la raíz de la igualdad en la discriminación en el área laboral de las mujeres de Chepén entre los años 2019 y 2020, su diseño fue cualitativo y con una tipología descriptiva, transversal y no experimental, la muestra del estudio se situó en la provincia de Chepén ubicada dentro de la región la libertad, asimismo la muestra utilizada por el autor fue de 8 mujeres trabajadoras, 2 abogados y un empresario; el muestreo que empleó fue no probabilístico y el instrumento que se empleó fue la ficha de entrevista. Los resultados obtenidos demostraron que, todo el proceso para poder ejercer la igualdad tiene un avance lento en la provincia de Chepén, así mismo, observó que sea vulnerado el principio de igualdad puesto que, muchas mujeres se vieron afectadas de manera negativa por ello, logrando concluir que, existe la discriminación de la mujer en esta parte del Perú, la cual se destaca por la falta del derecho de igualdad de valores y derechos entre ambos géneros.

2.2 Teorías relacionadas:

Contamos con 3 teorías para nuestro modelo teórico, las cuales son:

Techos de cristal: Esta teoría se representa como una jerarquía piramidal donde se puede evidenciar barreras invisibles que limitan el desarrollo de la mujer dentro del mercado laboral a comparación con su contraparte masculina, incluso en aquellas empresas donde se potencia el empoderamiento de la mujer. Una de sus características se centra en no estar basada a normas laborales, dispositivos sociales o códigos visibles establecidos por la empresa; lo cual ayuda a una evaluación uniforme del desempeño de ambos géneros, logrando evidenciar la discriminación laboral de la mujer gracias al poco reconocimiento de méritos a las mismas. Techos de

cristal consta de tres obstáculos las cuales son: barreras del contexto social, barreras no organizacionales y barreras organizacionales. Esta teoría busca mostrar las fuerzas culturales en donde a comparación de otras teorías se rigen a destinos factores socioculturales que impiden el surgimiento de un individuo dentro del mercado laboral (Guil, 2018).

Estereotipos: El hablar de los estereotipos en el trabajo nos conduce a la clasificación que existe en ellos por distintas características como el color de piel, sexo, cultura, religión entre otros. Ahora, si enfatizamos en el por qué las mujeres son discriminadas, se relaciona en que son consideradas idóneas para trabajos estereotipados como femeninos, delicados o que no demanden mucho esfuerzo, omitiendo así que ejerzan habilidades y características necesarias para hacerlo. Sin embargo, en algunos puestos de trabajo se fundamenta en estereotipos que presenta la sociedad contra ellas, negando el desarrollo del potencial que ellas tienen, así como también los beneficios que tendría la empresa con su trabajo (Cook y Cusack, 2010).

Estructura demográfica y las cualificaciones de la mujer:

Existen instituciones que presentan números insuficientes de mujeres para ocupar los puestos de trabajo que hay en ellas, sin embargo, el mercado laboral obstruye el crecimiento de las mujeres puesto que, se tienen la idea que no todas ellas son adecuadas para determinados puestos de trabajo, todo esto gracias a que se dejan influenciar por el contexto social, principalmente en el que priorizan a los hombres porque los consideran superiores. Tras el paso del tiempo se ha logrado ver que la mujer es muy capaz de desempeñar altos cargos al igual o en ocasiones mejor que los hombres, si esto se sigue dando a futuro se podrá visualizar la ocupación de las mujeres en los cargos de los hombres que se jubilan y así lograr una equidad de ambos géneros en los puestos del mercado laboral (Vaca, 2019).

2.3 Enfoques conceptuales:

Tras lo antes expuesto nos planteamos la siguiente variable:

Discriminación laboral en la mujer: Según Díaz et. al (2017) la define como un fenómeno social y cultural, que afecta los derechos de determinadas personas y engloba injusticias económicas, política y social que limitan el pleno ejercicio de la ciudadanía en determinadas circunstancias por vulneración sistemática de sus derechos y libertades. Por otro lado, Barra (2018) define la discriminación de género que encontró dentro del mercado profesional como un método en donde se puede evidenciar la diferencia entre el trato único de los varones frente a las mujeres.

La variable de estudio cuenta con tres dimensiones como es el caso de:

Discriminación de género: Arbaiza (2017) La define como la existencia de distintos perjuicios dados por la sociedad que lo atribuyen al rol de cada individuo con respecto actividades asignadas para cada género, en distintas facetas de su vida, como es el caso de que existe la creencia que las mujeres deben de dedicar su tiempo al cuidado de sus hijos y al mantenimiento del hogar, también la atribuyen conductas sumisas; por otro lado, con respecto a los varones los definen como personas dominantes con mayor poder, mayormente lo señalan como el proveedor del hogar y como una persona independiente en comparación con la mujer. Bertrand et. al (2005) nos refieren que los estereotipos conducen a trabajos estándar para una determinada raza o género. Con respecto a esto, la contribución de las mujeres aumenta cuando el empleo se basa en habilidades individuales y no en cargos en donde se aplica la fuerza o el liderazgo.

Dimensión de discriminación económica: Geiler y Rennebong (2015) afirman que la brecha salarial es ambivalente para ambos géneros, ya que por un lado favorece al género masculino donde este recibe mayor remuneración económica que una mujer, incluso cuando estos tienen la misma trayectoria profesional y laboral, otro factor que el autor afirma para este resultado es el desarrollo de la lactancia materna ya que consideran

que durante ese periodo el trabajo es menor para las mujeres mientras que, por el lado de los hombres no gozan de esos beneficios.

Valoración laboral por género: Según Isla et. al (2017) se puede evidenciar en la actualidad la poca valoración que tienen las mujeres en el mundo profesional, si bien es cierto hay cargos y puestos que la catapultan en el mundo de los negocios, pero esto no ha sido suficiente para lograr una adecuada equidad de valoración de género en el mundo laboral, esto se puede evidenciar en los cargos de director, ejecutivo, jefe, entre otros. Por un lado, Borja (2012) nos menciona que existe la segregación horizontal, es decir, las mujeres son asignadas a campos de conocimiento secundarios con trabajos de menor prestigio y por tanto salarios más bajos. Mientras que, el aislamiento vertical ocurre cuando hay una pequeña representación de mujeres en las categorías ocupacionales las cuales se concentran en categorías laborales inferiores con salarios más bajos evidenciando una discriminación laboral muy injusta hacia las mujeres.

II. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo de estudio:

Se utilizó la metodología cualitativa la cual, según Taylor et. al (1992) menciona que el enfoque cualitativo más amplio; viene a ser la investigación que busca producir resultados de corte descriptivo como vienen a ser, las palabras de los entrevistados en su contexto oral o escritas y el comportamiento visible.

Así mismo se utilizó un tipo de investigación básica; según Muntané (2010) se caracteriza por que busca mejorar las teorías científicas para que el lector tenga una mayor comprensión, este tipo de investigación también es llamada investigación fundamental o investigación pura. La investigación básica nos ayudó en el presente estudio a que los investigadores comprendan las experiencias de discriminación en mujeres en su lugar de trabajo.

Diseño de investigación:

El diseño que se empleó en esta investigación es un diseño fenomenológico del cual Hernández, et. al (2007) menciona que, en un estudio cualitativo de tipo fenomenológico no experimental y transversal existen distintas formas de descifrar la misma situación, en respuesta al significado de la anécdota de los participantes que constituye su realidad; este enfoque se defiende en la experiencia y la verdad en como contempla el individuo su entorno sin ir más allá de la vivencia, estos estudios recolectan información de un solo momento y no se lleva seguimiento alguno más adelante.

Así mismo el presente estudio tuvo una investigación hermenéutica la cual según Packer (2018) plantea alternativas sobre la interpretación de textos científicos integrando en ellos un proceso dialéctico, el cual se caracteriza porque el investigador busca nutrir sus conocimientos a través de las partes y el todo de la investigación para así tener una amplia gama de conocimiento.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

La variable trabajada en la presente investigación es “Discriminación laboral en la mujer” donde resalta la violación de los derechos femeninos en la actualidad dentro del ámbito laboral, estos se dan en distintos rubros donde las trabajadoras sufren diferencias negativas entre ambos géneros (Díaz et. al, 2017).

En este estudio cualitativo, se tomó en cuenta las siguientes tres categorías:

- Discriminación de género: Enfocado en las diferencias que se dan en el área laboral entre ambos sexos (Arbaiza, 2017).
- Discriminación económica: Determina la diferencia salarial que ejecutan las empresas entre hombres y mujeres (Geiler y Rennebong. 2015).
- Valoración laboral por género: Diferencias en el reconocimiento de la labor de ambos géneros (Isla et. al, 2017).

3.3 Escenario de estudio

Según la base de datos de Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) 2021, el departamento de La Libertad presenta un índice de desigualdad de género, ya que se evidencia una tasa de actividad económica en las mujeres liberteñas de 57.8 %, por otro lado, los hombres de dicho departamento presentan una tasa de actividad de 82.7%. Además, dicha organización antes mencionada posee una base de datos de mujeres y hombres económicamente activos según ámbito de género, donde arroja como resultados que a nivel departamental para el año 2020 se registró 925.2 miles de personas económicamente activas, de las cuales 369.5 eran mujeres y 555.7 eran varones. El escenario de estudio que se tomó para la presente investigación es la provincia de Trujillo, ya que fue el lugar demográfico más accesible para el desarrollo de este estudio, además posee las características necesarias de la problemática de esta investigación como es el caso de la discriminación laboral en mujeres.

3.4 Participantes:

Para esta investigación se utilizaron técnicas de muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia e intencional, asimismo el método de búsqueda e identificación de los participantes fue mediante la técnica bola de nieve, ya que como primer paso, se buscó contactar a una mujer que haya sido víctima de discriminación laboral o pasado por algún momento en el cual percibió lo mencionado así como también tuvo que ser trabajadora de alguna entidad de la ciudad de Trujillo , para que posterior a su entrevista se le consultó si conoce otros casos, con el fin seguir aportando a la investigación nuevas sus experiencias. (Atkinson y Flint, 2001). Por otro lado, se contó con la participación de 6 mujeres trabajadoras ubicadas pertenecientes a una entidad de la ciudad de Trujillo; Creswell et. al (2018) recomienda que, para que una investigación cualitativa sea optima se necesita entre 3 a 10 participantes, ya que así se logrará recolectar información verídica y con un consenso adecuado, como criterios de inclusión se tomó en cuenta que el tiempo mínimo de estancia en esta entidad debe ser de 2 meses, además deben tener horarios laborales

de lunes a viernes con 8 horas diarias a más y tener entre 20 a 60 años. Con respecto a los criterios de exclusión no se tomó en cuenta trabajadoras informales, trabajadoras con negocios propios o que tengan una estadía en su lugar de trabajo menor a 1 mes.

3.5 Técnicas e instrumentos utilizados:

Técnica

Como técnica se empleó la entrevista, la cual permite profundizar la investigación del fenómeno a estudiar (Brinkmann, 2013). De esta manera nos permitió recolectar información sobre las experiencias de las mujeres víctimas de discriminación laboral.

Instrumento

El instrumento que se usó para esta investigación es la guía de entrevista semiestructurada, la cual se caracteriza por la medición de la variable a través de sus categorías y subcategorías (Elo et. al, 2014); así mismo para que esta guía sea considerada aplicable pasó por una validez de jueces, la cual consiste en obtener validación de 6 jueces expertos profesionales en psicología y especialistas en violencia.

3.6 Procedimiento:

Una vez contactada a las participantes, se les indicó el objetivo principal de la presente investigación, así como también la estructura que se empleó para la entrevista a realizarse, la privacidad y confidencialidad según el código de ética del psicólogo, tras la breve explicación, se procedió a pedir el consentimiento para poder grabar la entrevista, a cada entrevistada se le asignó un seudónimo con el fin de mantener el anonimato de las participantes y poder brindar la confianza necesaria para la respuesta de las preguntas a realizarse. La entrevista tuvo una duración de 45 minutos aproximadamente. Los seudónimos que se emplearon fueron propuestos por las entrevistadas. Luego de culminada la entrevista se les envió la transcripción a las participantes, para

volver a contar con su aceptación para posterior a ello transcribir todo de modo literal.

3.7 Rigor científico

Para la presente investigación se tomó en consideración el rigor científico de los criterios consolidados especializados en las investigaciones cualitativas (COREQ), los cuales consisten en un total de 32 elementos enfocados en la publicación e información de estudios realizados por medio de entrevistas a distintos grupos focales. (Tong et. al ,2014).

La investigación cualitativa presenta como característica principal buscar de manera profunda el tema a indagar, para lo cual se necesitan estrategias éticas, de las cuales al hacer preguntas a los participantes nos permitan comprender el fenómeno estudiado. Por eso, se sometió a una validación de jueces expertos para que las preguntas sean las adecuadas y puedan recoger información específica del fenómeno estudiado, esta entrevista cuenta con un previo acuerdo, con el fin de mantener el anonimato se les brindó el consentimiento informado a nuestras participantes las cuales son mujeres que trabajan en una entidad de Trujillo en la actualidad.

3.8 Método de análisis de información

Se consideró el empleo del análisis cualitativo de contenido híbrido para el análisis de la información obtenida, Palomo et. al (2003) definió que el análisis híbrido tiene como objetivo determinar formas aproximadas de funciones de tiempo, para luego realizar un análisis empírico que recopila datos y finalmente saber añadir a nuestro conocimiento en base a las características de los datos obtenidos durante la investigación. Primero, se crearon categorías y subcategorías a partir de la literatura revisada; después de eso, se completó el reporte de información y se analizó la transcripción. Luego, la información se codificó para crear códigos que fueron el resultado del análisis de la transcripción realizada; después se buscó, revisó y definió los temas, creando un mapa semántico para conectar los conceptos. Finalmente, los resultados de esta investigación se implementaron en la creación del informe. En el caso

mencionado, para el análisis de datos recolectados se empleó el software ATLAS. Ti 9. También se consideraron estrategias de construcción de significado. Para los estándares de calidad, la validación se consideró en la medida en que los datos cualitativos se analizaron mediante el programa Microsoft Excel 2016, posterior a ello se comprobó la validez de contenido a través del estadístico V de Aiken. Ya que la información fue recopilada durante las entrevistas, las transcripciones y resultados fueron enviados a las participantes.

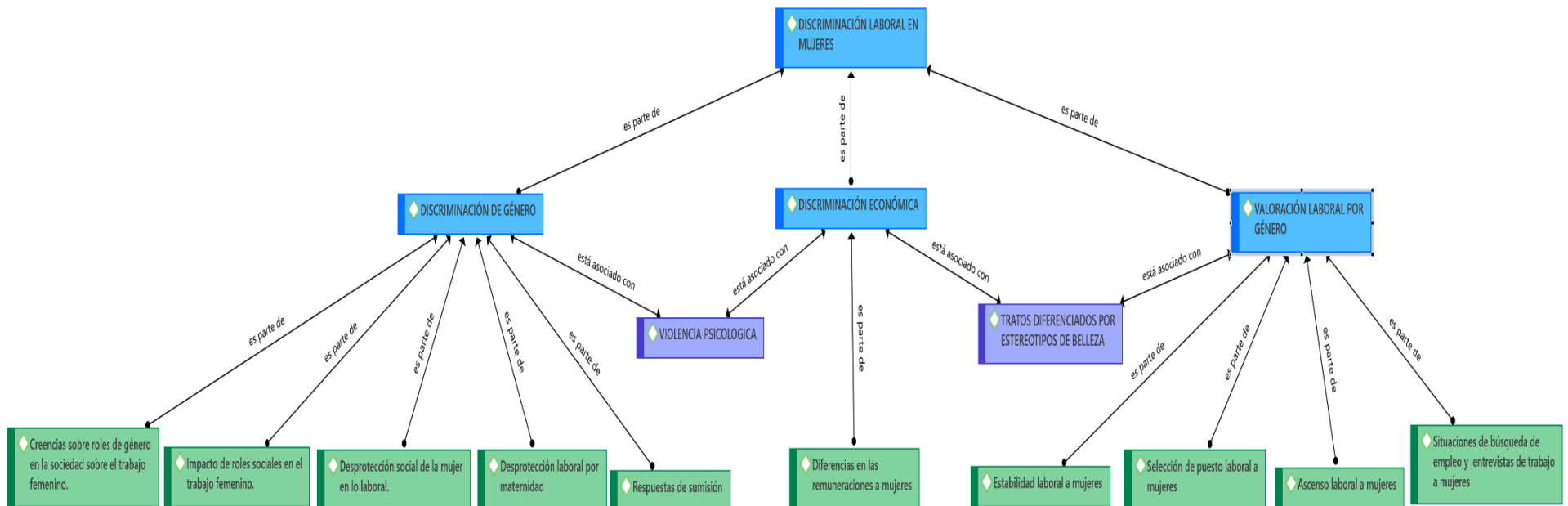
3.9 Aspectos Éticos

Con el fin de avalar el actual estudio de investigación, se consideró la ética profesional, empezando con los principios bioéticos propuestos por Alvares (2018) el cual nos menciona que, el respeto a los seres humanos es algo fundamental pues, se debe de impartir respeto, libertad y autodeterminación, por medio del reconocimiento a su dignidad y autonomía. Asimismo, encontramos la beneficencia por parte del investigador al buscar ser responsable del bienestar mental, social y físico de cada una de las entrevistadas en relación a este estudio, también se conoce como el principio de no-maleficencia. Del mismo modo, el principio ético de justicia, el investigador se encuentra en la obligación de distribuir de manera equitativa los riesgos y beneficios que engloban la participación del evaluado a su indagación para su investigación. Por otro lado, el análisis se realizó bajo la norma de conducta académica ética establecida por American Psychological Association (APA, 2017), de modo que se considera de suma importancia en cuanto al manejo de la investigación a través de la recolección de información, la ejecución y su respectiva sustentación. Por último, se tomó en cuenta el código de ética creado por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), el cual dentro de los siguientes artículos 20º, 21º y 22º, hacen referencia al deber del psicólogo de mantener toda información en secreto profesional, es por ello que en el presente estudio se cuidó y protegió las identidades de las participantes que formaron parte de la muestra.

III. RESULTADOS:

Figura 1

Discriminación Laboral en mujeres. Diferencias en las remuneraciones a mujeres, valoración laboral por género estabilidad laboral a mujeres, selección de puesto laboral a mujeres, ascenso laboral a mujeres, situaciones de búsqueda de empleo y entrevistas de trabajo a mujeres



En la figura 1 se evidencia los resultados obtenidos en esta investigación, para ello se contó con una población de 6 mujeres trabajadoras en instituciones públicas o privadas ubicadas en la ciudad de Trujillo. Con respecto a los resultados se identificó el fenómeno de estudio “Discriminación Laboral en Mujeres”, revelando las categorías de Discriminación de Económica, Valoración Laboral por género y Discriminación de género. Así mismo se identificó dos sub categorías nuevas provenientes del análisis de las entrevistas, como es el caso de Violencia Psicológica y Tratos Diferenciados por Estereotipos de Belleza. Estos conceptos están asociados con las categorías antes mencionadas de la siguiente manera; mientras que Violencia Psicológica, descrita en la cita como “Siempre decía, usted como mujer tiene que encargarse de su casa” (p.1), está asociada con las categorías de Discriminación de Género; también se relaciona con la categoría de Discriminación Económica en la siguiente cita “En el puesto de mesero a él le pagaban mucho más de lo que le estaban ofreciendo a la chica, incluso cuando ambos tenían las mismas funciones, nivel educativo y experiencia” (p.6), en esta cita se puede evidenciar la violencia psicológica presente en el género femenino, ya que por ser mujer la minorizan, la hacen sentir menos y la discriminan, incluso cuando presenta las mismas habilidades y competencias que su contra parte masculina. Por otro lado, Tratos Diferenciados por Estereotipos de Belleza está asociado con Discriminación Económica como se cita en “Decían que las de administración si eran bonitas pero huecas, que no merecían ese pago.” (p.5); así mismo, se asocia con Valoración Laboral por Género a través de la siguiente cita “Creo que le ascendieron al puesto de supervisora y se lo permitieron porque era bonita” (p.4). Dicho esto, se puede observar la presencia de discriminación laboral en mujeres hasta la actualidad.

Asimismo, la Secretaría Nacional de la Juventud (Senaju, 2023) del Ministerio de la Educación informa que se registró que el 51% de las mujeres entre las edades de 25 y 29 años informaron haber experimentado violencia por parte de un esposo o compañero de trabajo o estudios. Mientras que el 13,4% de las mujeres jóvenes informaron haber sufrido discriminación, esa cifra se redujo al 7,2 % entre los jóvenes varones. Dichos resultados se contrastan con los hallazgos de Aredo, (2020) quien señala que actualmente en el siglo 21 sigue vigente la discriminación a mujeres en el rubro laboral, esto lo sustenta con la existencia prominente del género masculino en puestos de altos mandos, resaltando la poca presencia de las

féminas en ellos; además hace hincapié que el entorno laboral actual vulnera los derechos y capacidades de las mujeres, señalándolas como el sexo débil, incapaces de tomar buenas decisiones y etiquetando un mal desempeño laboral si estas se encuentran en estado de gestación o desarrollando su maternidad.

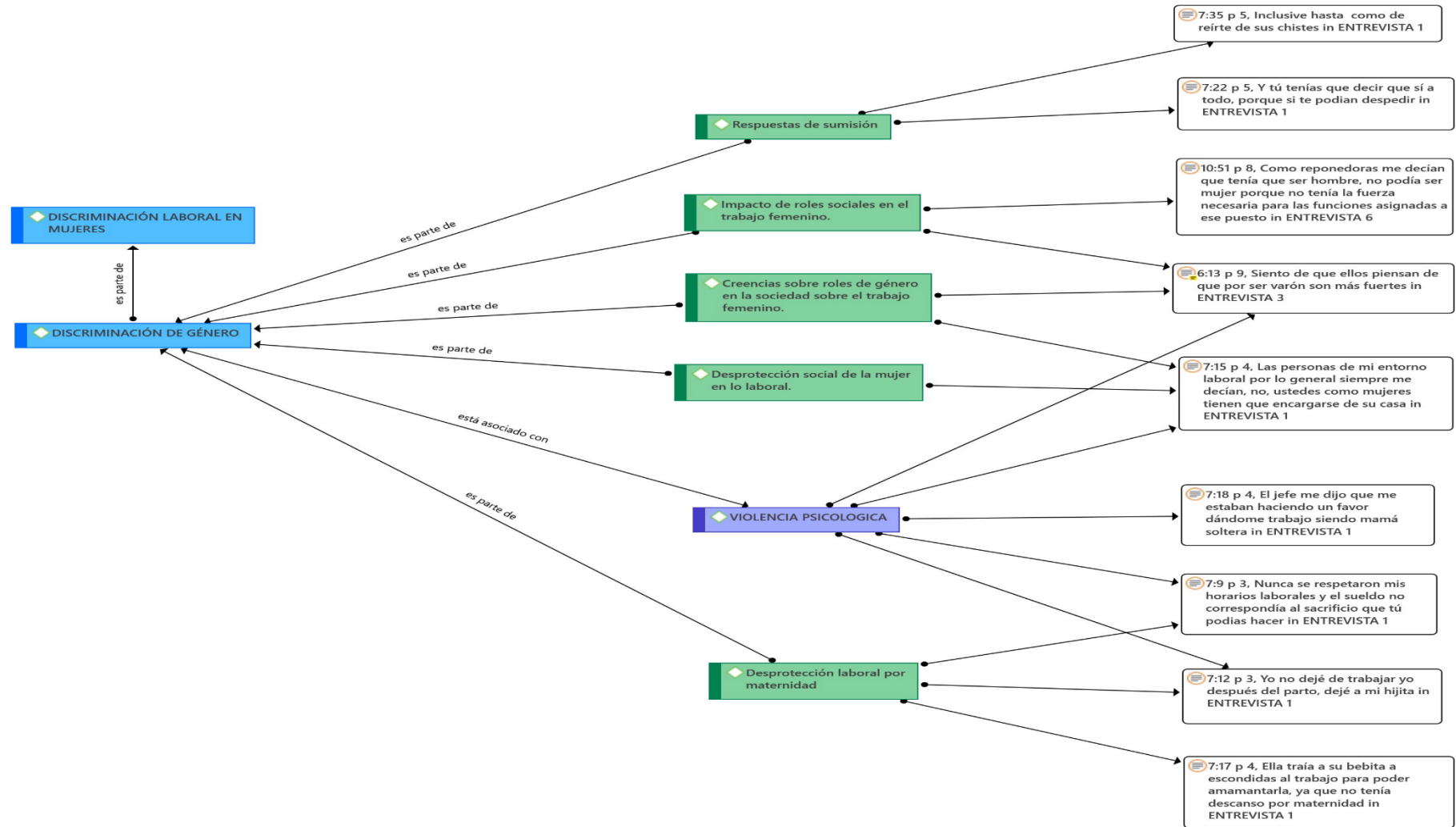
Así mismo los resultados de Discriminación Laboral en Mujeres se refuerzan con lo encontrado por Díaz et. al (2017) quienes describen esta problemática como un fenómeno social y cultural, que afecta los derechos de determinadas personas y engloba injusticias económicas, políticas y sociales que limitan el pleno ejercicio de la ciudadanía en determinadas circunstancias, por vulneración sistemática de los derechos femeninos dentro del mundo laboral. Parte de lo encontrado se evidenció la existencia de Violencia Psicológica y de Tratos Diferenciados por Estereotipos de Belleza, los cuales también son mencionados en los estudios de Meza (2018) quien concuerda que una mujer tiene limitaciones durante su periodo laboral.

Con respecto a los resultados se evidencia que, en la actualidad las mujeres siguen enfrentando dificultades en el mundo laboral a comparación de su contraparte. Esto se vio evidenciado a lo largo de las entrevistas en donde se pudo observar que, aún existen diferencias al momento de recibir un salario mensual, se resalta una desvaloración del desempeño por ser mujer incluso si este es el mismo al de un hombre, diferencias en los tratos que se dan entre hombres y mujeres; donde los hombres son más valorizados y la mujeres se enfrentan a la violencia psicológica dentro de su entorno laboral, así mismo se evidencia una desvaloración hacia las mujeres gestantes y/o con hijos, tratos diferenciados ante estereotipos de belleza discriminatorios que se observan en las entrevistadas.

Con esto podemos ver que la sociedad aún está envuelta en conceptos retrogradadas a pesar de que, en la actualidad se busca un concepto de igualdad de género, sin embargo, es contradictorio ya que según los hallazgos obtenidos esta problemática aún sigue vigente.

Figura 2

Discriminación de género.



En la figura 2 se evidencia los resultados de la categoría de Discriminación de Género, donde se puede encontrar las siguientes Sub categorías, las cuales son parte de la Discriminación de género como es el caso de Respuestas de Sumisión evidenciada en la siguiente cita “Y tú tenías que decir que sí a todo, porque si no te podían despedir” (p.1); El Impacto de Roles Sociales en el Trabajo Femenino citado en “Como reponedoras me decían que tenía que ser hombre, no podía ser mujer porque no tenía la fuerza necesaria para las funciones asignadas a ese puesto” (p.6); Creencias Sobre Roles de Género en la Sociedad Sobre el Trabajo Femenino la cual está presente en la siguiente cita “Siento que ellos piensan que por ser varones son más fuertes” (p.3) esta sub categoría se diferencia de la anterior ya que en ella se evidencian las distintas creencias de la sociedad en relación a las competencias estereotipadas para las mujeres.

Por otro lado, tenemos a la sub categoría de Desprotección Social de la Mujer en lo Laboral citado como “Las personas de mi entorno laboral por lo general siempre me decían, no, ustedes como mujeres tienen que encargarse de su casa” (p.1); y por ultimo Desprotección Social por Maternidad como se aprecia en la siguiente cita “Ella traía a su bebita a escondidas al trabajo para poder amamantarla, ya que no tenía descanso por maternidad” (p.1); así mismo esta categoría de Discriminación de Género está asociada con la nueva categoría de Violencia Psicológica la cual se aprecia en la siguiente cita “El jefe me dijo que me estaban haciendo un favor dándome trabajo siendo mamá soltera” (p.1).

Estos resultados se refuerzan con lo encontrado en la investigación de Zamora (2020) quien demostró indicadores predominantes de sumisión por parte de las mujeres hacia los hombres en su entorno laboral, destacando en ellas comportamientos sumisos de represión ante la falta de igualdad de oportunidades que estas reciben.

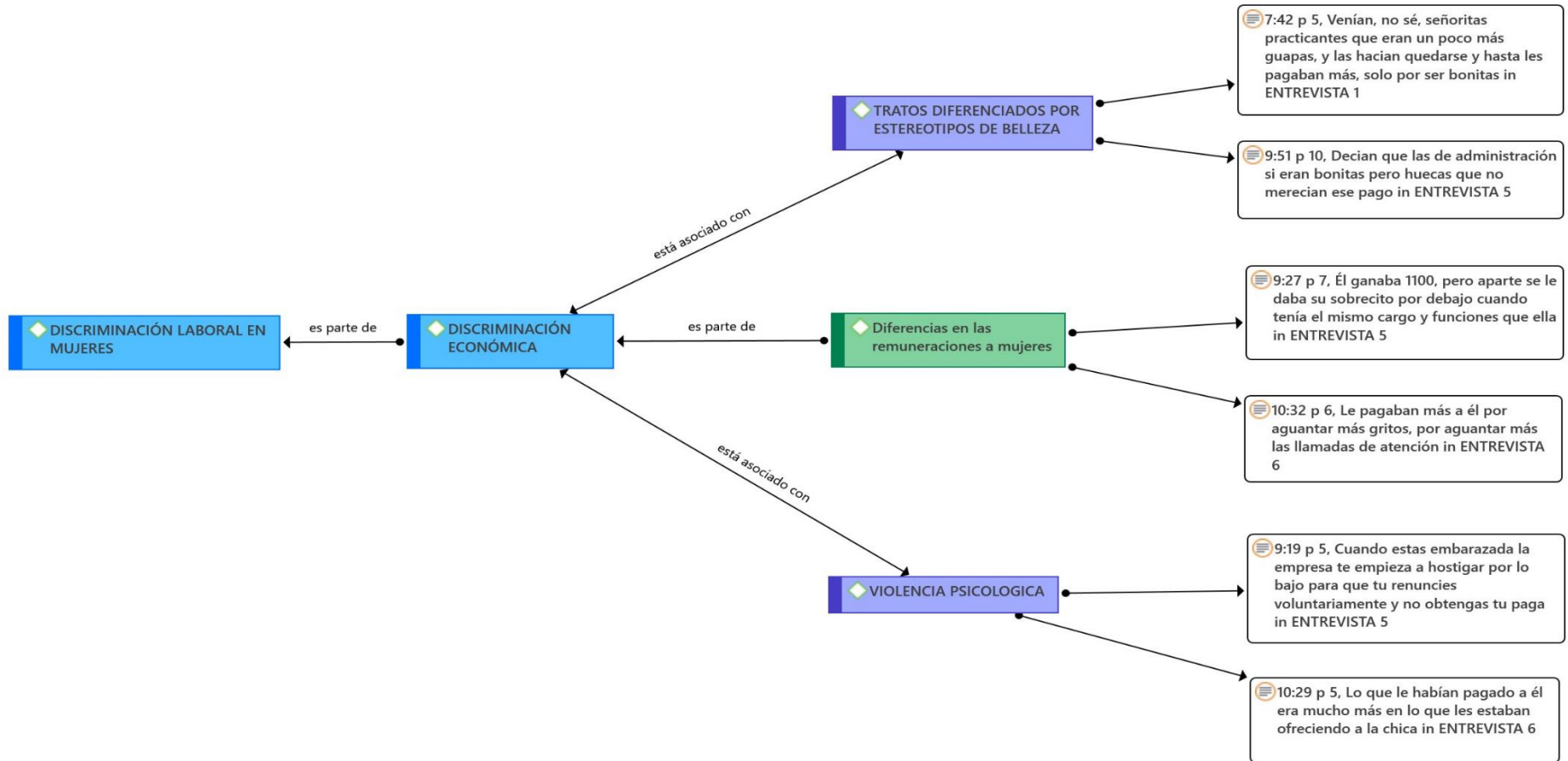
Así mismo, Arias et. al (2019) afirman que las mujeres atraviesan mayores dificultades en el mundo laboral ya que aún se sigue viendo a la figura masculina como fuerte y capaz, en cambio, la figura femenina es vista como débil e incapaz de desarrollar algunas actividades, adicional a esto, si la mujer se encuentra en estado de gestación la ven como una carga.

Las trabajadoras en la sociedad actual enfrentan diversas prácticas discriminatorias que se dan por su condición de ser mujer, desvalorizando y

minimizando sus capacidades y competencias, los resultados obtenidos en esta categoría corresponden a mujeres que atraviesan distintos contextos sociales y económicos, lo que nos da un panorama más amplio de la problemática de discriminación laboral que atraviesan las mujeres en la actualidad.

Figura 3

Discriminación económica.



En la figura 3 se evidencia la categoría de Discriminación Económica de la cual se desglosa las siguientes Sub categorías como son: Tratos Diferenciados por Estereotipos de belleza citada en “ Veían a señoritas practicantes que eran más guapas y las hacían quedarse, hasta les pagaban más solo por ser bonitas” (p.1); Diferencias en las remuneraciones a mujeres evidenciada por la cita “El ganaba 1100, pero aparte se le daba su sobrecito por debajo cuando tenía el mismo cargo y funciones que ella” (p.5); violencia psicológica como se demuestra en la siguiente cita “Cuando estas embarazada la empresa te empieza a hostigar por lo bajo para que tu renuncies voluntariamente y no obtengas tu paga” (p.5).

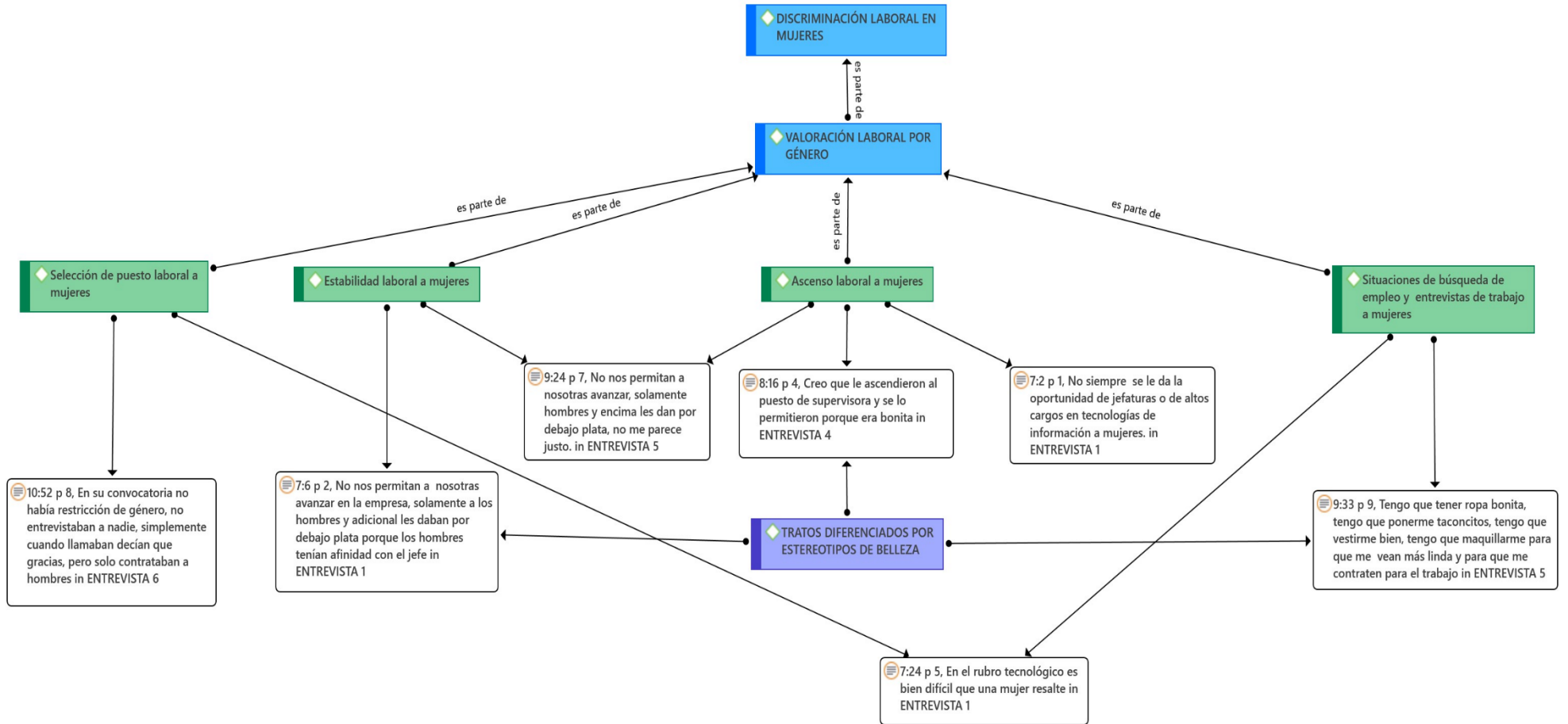
Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Días, (2018) quien identificó la discriminación indirecta que sufren un grupo de mujeres a partir de la diferencia de sueldo o ascensos laborales, esto como respuesta del periodo de trabajo, dificultando a las mujeres con cargas familiares o gestantes a que cuenten con una remuneración adecuada.

En relación a lo antes mencionado Aredo (2020) encontró diferencias en la remuneración económica entre ambos sexos, favoreciendo al género masculino ya que por lo general el mercado laboral posee más hombres ocupando altos cargos y son estos quienes favorecen a lo de su mismo género en relación a su salario.

La brecha salarial a la cual los enfrentan las mujeres dentro del mercado laboral es muy amplia, abarcando desde la diferencia de remuneración, hasta la falta de incentivos económicos que su contra parte si posee, dentro de esta investigación se encontró con varios casos de discriminación los cuales demuestran que esta problemática sigue vigente y afecta a mujeres en un siglo donde las conductas machistas deberían de haber sido modificadas y los derechos de estas féminas deberían de ser defendidos por la empresa contratante de sus servicios y la sociedad.

Figura 4

Validación laboral por género.



En la figura 4 se puede visualizar los resultados de la categoría de Valoración Laboral por Género, donde presenta las siguientes sub categorías: Selección de Puesto Laboral a Mujeres como se cita “En su convocatoria no había restricción de género, no entrevistaban a nadie, simplemente cuando llamaban decían que gracias, pero solo contrataban a hombres” (p.6); Estabilidad Laboral a Mujeres citado en la siguiente cita como “No nos permitan a nosotras avanzar en la empresa, solamente a los hombres y adicional les daban por debajo plata porque los hombres tenían afinidad con el jefe” (p.5); Asenso Laboral a Mujeres citado como “No siempre se le da la oportunidad de jefaturas o de altos cargos en tecnologías de información a mujeres” (p.1); y Situaciones de Búsqueda de Empleo y Entrevistas de Trabajo a mujeres lo cual se puede evidenciar en la siguiente cita “En el rubro tecnológico es bien difícil que una mujer resalte” (p.1); Así mismo esta última sub categoría se encuentra asociada con la nueva sub categoría encontrada de Tratos Diferenciados por Estereotipos de Belleza citado de la siguiente manera “Tengo que llevar ropa bonita, tengo que ponerme taconitos, tengo que vestirme bien, tengo que maquillarme para que me vean más linda y para que me contraten para el trabajo” (p.5).

Estos resultados guardan relación con los hallazgos encontrados por Zamora (2020) quien evidencio la falta de igualdad por género en el mundo laboral, evidenciándose la falta de justicia en las mujeres por la vulneración de sus derechos; ademas demostró que esta situación afectaba a las féminas de forma negativa significativamente ya que las percepciones no guardan relación a lo que deberían de ser en relación a su desempeño laboral, lo cual genera una tasa mayor de desempleo en este género vulnerado.

De la misma forma los resultados obtenidos guardan relación con lo encontrado por Cruz (2021) quien concluyo que en el mundo laboral existe una sobre valoración al género masculino ya que por lo general le suelen atribuir capacidades de liderazgo, autoridad, jefatura, entre otros; caso contrario a lo que, a las capacidades atribuidas a las mujeres, a las cuales las categorizan como sumisas, incapaces de ser una figura de autoridad.

Con respecto al hallazgo de las entrevistadas se evidencia que existe una predominancia de valoración de los recursos humanos masculinos dentro de las empresas, lo que conlleva a una seria problemática, la cual las mujeres trabajadoras tienen que afrontar; lamentablemente en la sociedad la imagen masculina sigue siendo predominante para ocupar altos mandos, como para imponer autoridad ante diferentes circunstancias. Tras la investigación esperamos que la voz de la mujer sea escuchada en las organizaciones, que su esfuerzo sea reconocido y que en su sueldo se vea reflejado.

Ser mujer no debe ser un criterio de evaluación para el reconocimiento de las capacidades, así como también el reconocer el talento de un colaborador, no debe ser medido por el género del mismo.

Las mujeres siguen luchando esta problemática es difícil de erradicar, pero investigaciones como la presente ayudarán a poder visualizar este problema social para que en un futuro sea disminuido o erradicado.

IV. CONCLUSIONES

- Se describe la experiencia de discriminación laboral a mujeres desde la identificación de tres categorías principales que son, discriminación de género, discriminación económica y valoración laboral por género, dichas categorías guardan relación con la presencia de violencia psicológica y los tratos diferenciados por estereotipos de belleza que se pueden presenciar dentro de una institución. Toda institución u empresa pública o privada se encuentra en su deber de incentivar y generar un ambiente de igualdad de oportunidades; la igualdad de género es un compromiso de todos.

- Sobre la categoría discriminación de género, se han identificado los siguientes criterios que la describen: creencias sobre discriminación de género, impacto de roles sociales en el trabajo femenino, desprotección social de la mujer en el ámbito laboral, desprotección laboral por maternidad y respuestas de sumisión por parte de las féminas.

- Sobre la categoría discriminación económica, se identificó el criterio de diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres y se asoció con las variables de violencia psicológica y tratos diferenciados por estereotipos de belleza.

- Sobre la categoría valoración laboral por género, se identificaron los siguientes criterios que la describen: Menor estabilidad laboral a mujeres, dificultades en la selección de puesto laboral a mujeres, obstáculos que presentan las mujeres al momento de considerarse un ascenso laboral, barreras en la búsqueda de empleo y en el momento de pasar entrevistas de trabajo a mujeres.

V. RECOMENDACIONES

- Replicar el estudio con la finalidad de abarcar más participantes, para obtener mayor panorama para la investigación, haciendo un análisis mixto cuantitativo y cualitativo.
- Investigar si las instituciones en la actualidad vienen respetando la ley N° 28983 de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, la cual promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y garantiza la abolición de todas las formas de discriminación de género en el Perú.
- Incentivar y promover dentro de toda institución el cumplimiento de la ley N° 30709, ley que promueven la igualdad de remuneración por igual trabajo entre hombres y mujeres con el objetivo de cerrar la brecha salarial existente.
- Las entidades públicas y privadas deben de asignar asesores especializados a las féminas cuando deseen realizar una denuncia, brindando un acompañamiento legal, psicológico y con las herramientas necesarias para poder llevar a cabo denuncias en casos de discriminación laboral.
- Promover que todas las instituciones adopten y generen medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, el mundo laboral habrá evolucionado el día en que el género no sea importante para ascender.
- Promover y generar una cultura que conozca sus derechos laborales, con la finalidad de erradicar todo tipo de discriminación que puedan presentar dentro de una institución.

VI. REFERENCIAS:

- Alvares, V. (2018). *Ética e investigación* [Cartilla para grado académico]. Revista Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- American Psychological Association (2017). *Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta*. <https://www.counseling.org/docs/default-source/default-document-library/2014-code-of-ethics-finaladdress.pdf>
- Arbaiza, L. (2017). *Liderazgo Y Comportamiento Organizacional*. (1ª ed). Alfaomega ESAM. <https://www.alphaeditorial.com/Papel/9789587784527/Liderazgo+Y+Comportamiento+Organizacional>
- Aredo, N. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos* [Tesis para obtener el grado académico]. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42763>
- Arias, M., Borja, G., Bueno, L., & Cisneros, E. (2019). *El éxito en la carrera de la mujer ejecutiva: Un estudio exploratorio*. [Tesis para obtener el grado de maestro en administración]. Universidad ESAN. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1621/2019_MATP17-1_06_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atkinson, R.; flint, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. *Social Research Update*, 33: 1-5. <https://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU33.html>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022). *La mujer en el servicio civil peruano 2022*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2888781/La%20Mujer%20en%20el%20Servicio%20Civil%20Peruano%202022.pdf>
- Barra, D. (2018). *Factores que influyen sobre la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012 – 2016*. [Tesis de pos grado]. Universidad Nacional del Altiplano – Puno. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8591/David_Eleazar_Barra_Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bertrand, M., Dolly, C., & Mullainathan, S. (2005). *“Implicit discrimination”*, *The American Economic Review*.
https://pages.stern.nyu.edu/~dchugh/articles/2005_AER.pdf
- Borja, S., & Algarra, P. (2012). *Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos*. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*.
<https://journals.eagora.org/revSOCIAL/article/download/1210/768>
- Brinkman, S. (2013). *Entrevista cualitativa*. *Prensa de la Universidad de Oxford*. Publicación anticipada en línea.
<https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199861392.001.0001>
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Monteverde, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. *Guayaquil - Ecuador*: Universidad Internacional del Ecuador. <https://ulibros.com/metodologia-para-la-investigacion-holistica-rh4t7.html>
- CEPAL. (2021). *La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
<https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- Colegio de psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. CPSCP. Perú.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coloma, C. (2021). El impacto del COVID-19 en las mujeres trabajadoras del Perú. ¿Se incrementa la desigualdad y la violencia en el trabajo? *Revistas Ulima*.
https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/lus_et_Praxis/article/view/5064/5439
- Consejo de Regulación y desarrollo de la información y comunicación (2017). *Discriminación hacia las mujeres y su representación en medios de comunicación*. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf>

- Comisión Económica de América Latina. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/s2000740_es.pdf
- Cook, R., Cusack, S. (2010). Estereotipos de género: Perspectivas legales transnacionales. *Edición española. Philadelphia*. https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf
- Creswell, J. y Poth, C. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing among Five Approaches*. 4th Edition, SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks. DOI: 10.4236/ojn.2017.711094
- Cruz, F. (2021). Discriminación laboral hacia la mujer. *Researchgate.net* https://www.researchgate.net/publication/356841108_DISCRIMINACION_LABORAL_HACIA_LA_MUJER
- Ch, S. (2023, marzo 8). Perú reporta 600 casos de violencia machista y casi 30 feminicidios este año. *swissinfo.ch*. https://www.swissinfo.ch/spa/d%C3%ADa-mujer-per%C3%BA_per%C3%BA-reporta-600-casos-de-violencia-machista-y-casi-30-feminicidios-este-a%C3%B1o/48344696
- Díaz, P. (2018). *La Discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en Lima Metropolitana, Año 2017* [Tesis para obtener el título profesional]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20097/Diaz_P_VJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Elo, S., Kaariainen, M., Kanste, F., Pollkki, T., Utriainen, K., & Kyngas. (2014). Análisis de contenido cualitativo: Un enfoque en la confiabilidad. *SAGE journals*. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244014522633>
- Flego, L. & Ortega, J. (2020). *Mujeres en el trabajo, persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral*. [Artículo de investigación] Repositorio Scielo <https://dx.doi.org/10.7770/2452-610x.2020.cuhso.05.a05>
- García E. (2016). *La discriminación de la mujer en el ámbito laboral*. [Tesis para obtener el grado académico] Repositorio Universidad de la Laguna

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1958/LA+DISCRIMINACION+DE+LA+MUJER+EN+EL+AMBITO+LABORAL.+pdf;jsessionid=5A9C9BDCD441B9A5B5357FCAB5095092?sequence=1>

Guil, A. (2008). *Mujeres y Ciencia: Techos de Cristal*, Sao Paulo's Scientific Journal vol. 10. <https://www.redalyc.org/pdf/715/71510111.pdf>

Geiler, P., & Renneboog, L. (2015). *¿Are female top managers really paid less?* *Journal of Corporate Finance*, 35, 345-369. https://econpapers.repec.org/article/eeecorfin/v_3a35_3ay_3a2015_3ai_3ac_3ap_3a345-369.htm

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6ta Edición). Ciudad de México. MC Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

INEI. (2020). *Indicadores del Índice de Desigualdad de Género referidos a participación política, empleo y educación, según departamento*. Recuperado de la base de datos de INEI.

INEI. (2021) *Mujeres y hombres económicamente activos, según ámbito geográfico*. Recuperado de la base de datos de INEI.

Isla, D. R., Ordinola, B. B., Rondan, J. T., & Villalba, J. D. (2017). *Satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas*. (Tesis de maestría). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9654>.

Meza , C. (2018). *Discriminación laboral por género: Una mirada desde el efecto techo de cristal*. Repositorio de la Universidad Santo Tomás, 11. Obtenido de Centro de recurso para el aprendizaje y la investigación. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1280&context=eq>

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables LEY 28983. (2015). *IX Informe de los avances en el cumplimiento de la Ley No 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – Período 2015*. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/196572->

ixinforme-de-los-avances-en-el-cumplimiento-de-la-ley-n-28983-de-igualdad-de-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres-periodo-2015

Muntané, R. (2010). *Introducción a la investigación básica*. SAPD, 33(3), 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

Navarro, P., & Niquin, V. (2019). *Discriminación laboral y cosificación de mujeres trans en el colectivo red trans La Libertad* [Tesis para obtener el grado académico, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Trujillo. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/648/1/017200087E_017200088A_M_2019.pdf

Nuvaez, C. (2018). Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad. *Dialnet*, 4 (6), 4-27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049440>

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19*. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_814506/lang--es/index.htm#:~:text=Nota de políticas-, Avanzar en la reconstrucción con más equidad%3A

Ortega, A. (2017). *Rol de Naciones Unidas en los procesos de empoderamiento político de las mujeres indígenas en Colombia. Caso de estudio: Mujeres indígenas del Cauca 2010-2015*. [Tesis de maestría, Flacso Ecuador]. Repositorio Flacso Ecuador. <http://hdl.handle.net/10469/11662>

Packer, M. (2018). La investigación hermenéutica en el estudio de la conducta humana. *Grupo Cultura & Desarrollo Humano*. <https://www.ersilias.com/wp-content/uploads/2018/09/La-investigacion-hermeneutica-en-el-estudio-de-la-conducta-humana.pdf>

Pintor, P. (2021). El papel de las alianzas público-privadas financiadas por la GIZ en la reducción de la violencia de género en América Latina. *Revista*

internacional de cooperación & desarrollo.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68345/1.-rev-int-coop-y-des.-2021-2-heiken.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodas, R. (2021). *Educación e ingresos laborales en la región La Libertad, año 2019* [Tesis para obtener el título profesional de economista]. Universidad Nacional de Trujillo.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18576/rodasramirez_rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomo, F. & Medina, I. (2003). *Análisis híbrido: una propuesta práctica*. Repositorio de la Universidad de Cádiz.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/128101/1/JENUI_2003_060.pdf

Saiz. (2021). *La brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores moderadores*. [Tesis para obtener doctorado]. Repositorio de la Universidad de Oviedo
https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61571/TD_RosaAnaSaizVillar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SERVIR. (2022). *La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2022*. (1ª ed., Vol. 1). Autoridad Nacional del Servicio Civil - Gobierno del Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2798711-la-mujer-en-el-servicio-civil-peruano-2022>

Taylor, S. J., Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós. <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Introduccion-a-metodos-cualitativos-de-investigaci%C3%B3n-Taylor-y-Bogdan.-344-pags-pdf.pdf>

Toing, A., Sainsbury, P., & Craig J. (2014). *Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups*.
<https://www.epistemonikos.org/es/documents/abe05723600b2550f0375bbf5a410b445226e8b9>

Vaca, T. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

Zamora, V. (2021). *Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén*. [Tesis para obtener el título profesional]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57626/Zamora_VMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VII. ANEXOS

Tabla 1

Categorización

Ámbito temático	Población de investigación	Preguntas de investigación	Objetivos generales	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
Discriminación laboral en la mujer.	<p>Mujeres que laboran en una institución dentro de un periodo mayor de 2 meses en un cargo o puesto.</p> <p>Para el presente estudio se tomará una muestra referente de las instituciones de la ciudad de Trujillo. De este escenario se contó con 6 casos individuales sobre discriminación laboras en mujeres.</p>	¿Cuáles son las experiencias de discriminación en mujeres que laboran en instituciones de Trujillo 2023?	Identificar las experiencias de discriminación en mujeres que laboran en las instituciones de Trujillo 2023.	<p>Conocer las experiencias de discriminación laboral en las mujeres.</p> <p>Identificar la discriminación económica que sufren las mujeres en su entorno laboral.</p>	<p>Discriminación de género</p> <p>Discriminación económica</p>	<p>Roles de género en la sociedad sobre el trabajo femenino</p> <p>Impacto de roles sociales en el trabajo femenino</p> <p>Desprotección social de la mujer en lo laboral</p> <p>Remuneraciones a mujeres</p> <p>Bonificación a gestantes</p> <p>Bonificación a mujeres</p> <p>Brecha de género en ingreso económico laboral</p>

Conocer más de la experiencia de la valoración laboral por género dentro de una entidad.

Valoración laboral por género

Ascenso laboral a mujeres.

Estabilidad laboral a mujeres.

Selección de puesto laboral a mujeres

Situaciones de búsqueda de empleo y entrevistas de trabajo a mujeres.

ANEXO 1 CONFIDENCIALIDAD

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta ficha se da con el fin de establecer el consentimiento de las participantes de manera voluntaria, por ende, la firma del presente documento significa que la participante acepta ser parte de la presente investigación donde las investigadoras respetaran el anonimato de las participantes a lo largo de todo el estudio.

Esta investigación está orientada hacia la discriminación laboral que sufren las mujeres que trabajan en empresas de la ciudad de Trujillo, la cual se viene desarrollando por Campos Layza Kessly Karolay y Delgado Uriarte Luana Teresa; estudiantes de decimo ciclo de la carrera de psicología en la Universidad Cesar Vallejo en la sede de Trujillo.

En el caso de que usted desee participar en el presente estudio, deberá de asistir a una entrevista donde responderá a las preguntas realizadas por las investigadoras durante un tiempo aproximado de 30 a 40 minutos, así mismo esta entrevista será grabada con fines netamente para esta investigación para que posteriormente a ello se pueda transcribir de manera correcta y sin omitir detalle alguno todo lo hablado en ella.

Si posee dudas sobre la presente investigación, puede consultar sobre ellas a las investigadoras en cualquier momento de la entrevista, usted tiene el derecho a retirarse de la investigación en el momento que crea conveniente y esto no le perjudicará en absoluto. Tras la finalización de la entrevista se le enviará la transcripción de la misma, con el fin de validar las respuestas brindadas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en la investigación sobre la discriminación laboral que sufren las mujeres en la ciudad de Trujillo elaborado por Campos Layza Kessly Karolay y Delgado Uriarte Luana Teresa. Así mismo reconozco que he sido informada del propósito de esta investigación.

Confirmando que he recibido la información del proceso de la entrevista la cual será grabada para su posterior redacción, así como también del desarrollo del cuestionario en un tiempo aproximado de 30 a 40 minutos.

Reconozco que toda la información que brinde a esta investigación será estrictamente confidencial y el uso de la misma será única y exclusivamente para esta investigación mas no con otros propósitos. Soy consciente que puede hacer preguntas en cualquier momento de la investigación a los números personales de las investigadoras Campos Layza Kessly Karolay (997673691) y Delgado Uriarte Luna Teresa (945247469), así como también puedo retirarme si creo conveniente.

Se me ha informado que se me brindará una copia del presente documento, así mismo los resultados obtenidos a lo largo del estudio podrán ser proporcionados a mi persona al final de toda la investigación, en caso de que se dificulte la entrega de cualquier de los documentos poder solicitarlos a los números de las investigadoras antes mencionados.

Nombre del participante

Fecha

ANEXO 2 FORMATO DE EVALUACIÓN DE JUECES

Señor: _____

Presente. -

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto.

Por intermedio del presente documento saludo cordialmente a usted, siendo profesionales de la carrera de Psicología.

Ante usted nos dirigimos y exponemos lo siguiente:

Teniendo que validar el instrumento de medición psicológica cualitativa: GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA SOBRE

EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN EN MUJERES QUE LABORAN EN INSTITUCIONES DE TRUJILLO 2023, con el cual recogeremos información objetiva, para ello es imprescindible contar con sus apreciaciones como especialista y por su connotada experiencia en el tema y/o investigación cualitativa.

Agradeciendo de antemano su gentil colaboración y su valioso aporte al desarrollo de la psicología.

Atte.

Nombre: Campos Layza

Kessly Karolay

DNI: 70224314

Nombre: Delgado Uriarte

Luana Teresa

DNI: 73607006

FORMATO DE VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA

Nombres y apellido			
Profesión		Grado actual	Bach () Máster () Dr. ()
Edad		Fecha	

Usted ha sido elegido como experto/a para emitir su opinión sobre el contenido de este instrumento cualitativo. Su experiencia será muy valiosa para tener una información experta sobre la calidad de las preguntas en este proceso de construcción de la guía de entrevista, la cual está diseñada con el objetivo de identificar *las experiencias de discriminación en mujeres que laboran en las instituciones de Trujillo 2023*.

Los participantes serán mujeres, que laboren en instituciones entre 20 a 60 años, que cuenten con nivel secundario como mínimo, formación universitaria o instituto, que residan actualmente en Trujillo y finalmente que presenten experiencias de discriminación dentro de su centro laboral.

Breve explicación del constructo

La valoración laboral por género que sufren las mujeres tanto en el área laboral como dentro del ámbito económico, viene afectándolas ya que, según se evidencia en las investigaciones existe una marginación de género por parte de las empresas. De tal manera, Borja (2012) nos menciona que, existe la segregación horizontal, es decir, las mujeres son asignadas a campos de conocimiento secundarios con trabajos de menor prestigio y, por tanto, salarios más bajos.

Ortega (2017) comenta que, las mujeres se encuentran sometidas a una etiqueta social que se les asigna, junto a todas las responsabilidades que conlleva, de tal manera se genera una poca autorrealización y falta de empoderamiento debido a que la sociedad no sabe su valor. Por otro lado, Aredo (2020) mencionó que, existe

una categorización salarial entre hombre y mujer, lo cual evidencia que aún no se erradica el estigma de inferioridad por ser mujer.

La discriminación laboral de la mujer es tan visible hoy en día que es una afirmación decir que en cada empresa existe una mujer discriminada ya sea por género, de manera económica o valoración labora

Evaluación de preguntas: A continuación, encontrará una matriz con las preguntas de la guía, sus objetivos y 3 criterios que deberá utilizar para evaluar cada una de ellas. Utilice una escala del **1 al 5** para evaluar cada pregunta con los siguientes criterios, los cuales se describen a continuación:

- *Pertinencia:* La pregunta permite alcanzar el objetivo del estudio.
- *Coherencia:* Existe relación directa entre la pregunta su objetivo.
- *Apertura:* Las preguntas son abiertas y no de “SI o No”.
- *Claridad:* La pregunta es compleja (varias preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).

Adicionalmente, al final de la matriz encontrará una fila para la evaluación de la fluidez de la guía como conjunto.

Tabla 2

Guía de la entrevista

Objetivo del estudio: Identificar las experiencias de discriminación en mujeres que laboran en las instituciones de Trujillo 2023.								
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍA	PREGUNTA	Criterios de evaluación				Puntaje promedio	Observaciones
			Pertinencia	Coherencia	Apertura	Claridad		
		¿En algún momento ha vivido o presenciado discriminación laboral, en su centro de trabajo actual? Cuéntenos tú experiencia al respecto.						

Discriminación de género	Roles de género en la sociedad sobre el trabajo femenino	¿Consideras que la sociedad impone roles de género en el ámbito laboral? Cuéntanos tú experiencia al respecto.						
	Impacto de roles sociales en el trabajo femenino	¿Cuál crees que es el impacto de la mujer en el contexto laboral? Cuéntanos tú experiencia al respecto.						
	Desprotección social de la mujer en lo laboral	¿Alguna vez no sentiste el respaldo social frente a un problema laboral en tu centro de trabajo? Cuéntanos tú experiencia al respecto.						
		¿Tuviste una experiencia en la cuál te sentiste vulnerable ya sea dentro de tu centro de trabajo u otro lugar debido a tu género? Coméntanos tu experiencia sobre ello.						
Discriminación económica	Remuneraciones a mujeres	¿Crees que tu contraparte masculina gana más que tú? Y cuál es tú experiencia al respecto.						
	Bonificación a gestantes	¿Crees que estar embarazada o un futuro embarazo afectaría tu capacidad de trabajo?						

		Coméntanos tu experiencia o tú opinión al respecto.						
	Bonificación a mujeres	¿Consideras que hay una equidad de género para las bonificaciones salariales en tu empresa? Y cuál es tú experiencia al respecto.						
	Brecha de género en ingreso económico laboral	¿Has observado favoritismo hacia los hombres con respecto a su salario mensual? Coméntanos un poco al respecto.						
Valoración laboral por género	Ascenso laboral a mujeres	¿Crees que una mujer tiene las mismas oportunidades que un hombre al obtener un ascenso laboral?Cuál es tu experiencia al respecto						
	Estabilidad laboral a mujeres	¿Qué percepción tienes respecto a la estabilidad laboral en un hombre y en una mujer? Cuéntanos tu experiencia						
	Selección de puesto laboral a mujeres	¿Qué percepción tienes sobre las diferencias de género al momento de contratar a un personal?						

		Cuál es tu experiencia al respecto							
	Situaciones de búsqueda de empleo y entrevistas de trabajo a mujeres	¿Consideras que el género femenino está teniendo una mayor valoración en el trabajo, se mantiene igual o está alcanzando al género opuesto? Cuál es tu experiencia al respecto							
		¿Al momento de buscar empleo has vivido o has presenciado obstáculos respecto a tu género? Nos puedes comentar de manera breve tú experiencia							
	Fluidez de la guía: Evaluar del 1 al 5 si la secuencia de las preguntas permitirá mantener una conversación dinámica con el participante, sin cambios abruptos de temas inconexos o repetitivos.							Fluidez:	

¿Tiene otros comentarios para mejorar el instrumento?	
---	--

TABLA 3

LIBRO DE CÓDIGOS

CONSTRUCCIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA MUJER

Objetivo general:

- Identificar las experiencias de discriminación en mujeres que laboran en las instituciones públicas de Trujillo 2022.

Objetivos específicos:

- Conocer las experiencias de discriminación laboral en las mujeres.
- Identificar la discriminación económica que sufren las mujeres en su entorno laboral.
- Conocer más de la experiencia de la valoración laboral por género dentro de una entidad pública.

1. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Arbaiza, (2017) La define como la existencia de distintos perjuicios dados por la sociedad.

1.1 Creencias sobre roles de género en la sociedad sobre el trabajo femenino

Las creencias permanecen con mayor arraigo en los varones, ya que estos se han visto favorecidos con las ventajas que les representa la asignación genérica de estos roles. Cubillas, et. al (2016).

1.2 Impacto de roles sociales en el trabajo femenino

Según datos del BID (2022), el salario por hora de las mujeres es 18% menor que el de los hombres. Esto en gran medida se debe a un fenómeno de segregación ocupacional que lleva a las mujeres a ocuparse en oficios menos remunerados (docencia, enfermería, etc.). También las lleva a elegir trabajos con modalidades flexibles y que imponen una penalidad por esta flexibilidad.

1.3 Desprotección social de la mujer en lo laboral

La situación de la mujer en el mercado laboral es muchos casos es precaria y discriminatoria. OISS (2021).

1.4 Respuestas de sumisión

Gracia y Herrero, (2006) Hablan del marianismo el cual engloba ideales femeninos de abnegación, en donde aceptaría el castigo o maltrato, considerando que lo merece ante esta violación de las expectativas culturales. Incluso cuando el hombre no cumple adecuadamente con su rol cultural, la mujer debería respetarlo desde los valores del marianismo.

1.5 Desprotección laboral por maternidad

La realidad muestra que la maternidad sigue siendo una barrera notable para el colectivo femenino a la hora de desarrollar una carrera profesional, debido a ello las empresas pueden verse tentadas de acudir a otras vías para expulsar a las mujeres embarazadas del mundo laboral. Muñoz (2018).

2. DISCRIMINACIÓN ECONÓMICA	Geiler & Rennebong. (2015) afirman que la brecha salarial es ambivalente para ambos géneros en contra las mujeres.
2.1 Diferencias en las remuneraciones a mujeres	La brecha salarial entre mujeres y hombres puede analizarse a partir de las diferencias en su participación en el mercado laboral. Defensoría del pueblo (2019)
3. VALORACIÓN LABORAL POR GÉNERO	Las mujeres son asignadas a campos de conocimiento secundarios con trabajos de menor prestigio y por tanto salarios más bajos. Borja (2012)
3.1 Ascenso laboral a mujeres	La responsabilidad en el equilibrio de género no es solo una cuestión de la empresa, sino de todos los actores sociales en su conjunto. La OIT y Gallup se asociaron para preguntar a mujeres de todo el mundo si preferían tener un puesto de trabajo remunerado, cuidar a sus familiares, o ambas cosas a la vez. Los datos indican que, independientemente de su situación laboral, un notable porcentaje del 70% de mujeres prefiere tener un trabajo remunerado y ascender en la empresa en donde se encuentran trabajando. Álvarez (2020)
3.2 Estabilidad laboral a mujeres	La protección de la mujer bajo el estado de embarazo es un derecho bajo cualquier forma de relación laboral, incluso bajo un contrato de aprendizaje. Espinoza (2019)
3.3 Selección de puesto laboral a mujeres	Las mujeres tienen una menor tasa de empleo. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (2017).
3.4 Situaciones de búsqueda de empleo y entrevistas de trabajo a mujeres	Las mujeres tienen un 30% menos de probabilidades de ser citadas para una entrevista de trabajo que los hombres con características similares. Muñoz (2019)
4. TRATOS DIFERENCIADOS POR ESTEREOTIPOS	Las prácticas más usadas de los estereotipos de género pueden ser percibidas como aquellas expresiones o acciones violentas que influyen en el bienestar de la persona y su incidencia en diferentes espacios, principalmente en el ámbito laboral. Garzón y Huertas (2020)
5. VIOLENCIA PSICOLÓGICA	En el mercado de trabajo actual, cada día más global y competitivo, los factores asociados con la violencia en el ámbito laboral son cada vez más comunes. Las encuestas nacionales han encontrado que entre el 40 y el 90 por ciento de las mujeres encuestadas han sufrido algún tipo de violencia u hostigamiento a lo largo de sus vidas laborales. Salud Mental Europa (2013).

TABLA 4*TABLA DE SIGNIFICANCIA*

CÓDIGOS	REPRESENTATIVIDAD GENERAL	REPRESENTATIVIDAD MUJERES	FRECUENCIA ≥15	DENSIDAD ≥2	SIGNIFICANCIA
1. Discriminación de género	Si	Si	Si	Si	Si
1.1 Creencias sobre roles de género en la sociedad sobre el trabajo femenino	Si	Si	Si	Si	Si
1.2. Impacto de roles sociales en el trabajo femenino	Si	Si	Si	Si	Si
1.3. Desprotección social de la mujer en lo labora	Si	Si	Si	Si	Si
1.4. Respuestas de sumisión	Si	Si	No	Si	Si
1.5. Desprotección laboral por maternidad	Si		No	Si	Si
2. Discriminación salarial por género	Si	Si	Si	Si	Si
2.1 Diferencias en las remuneraciones a mujeres	Si	Si	Si	Si	Si

3. Valoración laboral por género	Si	Si	Si	Si	Si
3.1 Ascenso laboral a mujeres	Si	Si	Si	Si	Si
3.2 Estabilidad laboral a mujeres	Si	Si	Si	Si	Si
3.3 Selección de puesto laboral a mujeres	Si	Si	Si	Si	Si
3.4 Situaciones de búsqueda de empleo y entrevistas de trabajo a mujeres	Si	Si	Si	Si	Si
4. Tratos diferenciados por estereotipos de belleza	Si		No	Si	Si
5. Violencia psicológica	Si	Si	No	Si	Si

TABLA 5*TABLA DE CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA*

Variable sociodemográfica	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Sexo		
Varón	0	0
Mujer	6	100
Edad		
18 a 25	2	33
26 a 33	2	33
34 a 41	1	17
42 a más	1	17
Rubro		
Empresa pública	2	33
Empresa privada	4	67
Tiempo en el trabajo		
3 meses a 1 año	5	90
1 año a 2 años	0	0
2 años a 3 años	0	0
3 años a más	1	10
	6	100.0

TABLA 6

TABLAS TEXTUALES DE LOS RESULTADOS DE VALORACIÓN LABORAL POR GÉNERO

Categorías de discriminación laboral en mujeres	Sub Categorías	Cita de explicación
Valoración laboral por género	Situaciones de búsqueda de empleo y entrevistas de trabajo	ENTREVISTA 5: Tengo que tener ropa bonita, tengo que ponerme taconitos, tengo que vestirme bien, tengo que maquillarme para que me vean más linda y para que me contraten para el trabajo.
	Ascenso laboral a mujeres	ENTREVISTA 1: En el rubro tecnológico es bien difícil que una mujer resalte.
		ENTREVISTA 1: No siempre se le da la oportunidad de jefaturas o de altos cargos en tecnologías de información a mujeres.
		ENTREVISTA 4: Creo que hasta cierto se lo permitieron porque era bonita.
	ENTREVISTA 5: No nos permitan a nosotras avanzar en la empresa, solamente a los hombres y adicional les daban por debajo plata porque los hombres tenían afinidad con el jefe.	
	Estabilidad laboral en mujeres	ENTREVISTA 5: No nos permitan a nosotras avanzar en la empresa, solamente a los hombres y adicional les daban por debajo plata porque los hombres tenían afinidad con el jefe.
ENTREVISTA 1: Te juzgan por tu aspecto; un ingeniero varón puede ir con un jean y un polo, pero tú como mujer no puedes ir con un jean y polo porque estás desfachada tienes que ir adecuadamente vestida.		

Selección de puesto laboral
a mujeres

ENTREVISTA 1: En el rubro tecnológico es bien difícil que una mujer resalte.

ENTREVISTA 6: En su convocatoria no había restricción de género, no entrevistaban a nadie, simplemente cuando llamaban decían que gracias, pero solo contrataban a hombres.

ENTREVISTA 5: Tengo que tener ropa bonita, tengo que ponerme taconitos, tengo que vestirme bien, tengo que maquillarme para que me vean más linda y para que me contraten para el trabajo.

Tratos diferenciados por
estereotipos de belleza

ENTREVISTA 4: Creo que hasta cierto se lo permitieron porque era bonita.

ENTREVISTA 1: Te juzgan por tu aspecto; un ingeniero varón puede ir con un jean y un polo, pero tú como mujer no puedes ir con un jean y polo porque estás desfachada tienes que ir adecuadamente vestida.

TABLA 7

TABLAS TEXTUALES DE LOS RESULTADOS DE DISCRIMINACIÓN ECONÓMICA

Categorías de discriminación laboral en mujeres	Sub Categorías	Cita de explicación
Discriminación económica	Tratos diferenciados por estereotipos de belleza	<p>ENTREVISTA 5: Él ganaba 1100, pero aparte se le daba su sobrecito por debajo cuando tenían el mismo cargo y funciones que ella.</p> <p>ENTREVISTA 6: Lo que le habían pagado a él, era mucho más de lo que le estaban ofreciéndola a la chica.</p>
	Diferencias en las remuneraciones a mujeres	<p>ENTREVISTA 5: Él ganaba 1100, pero aparte se le daba su sobrecito por debajo cuando tenían el mismo cargo y funciones que ella.</p> <p>ENTREVISTA 6: Lo que le habían pagado a él, era mucho más de lo que le estaban ofreciéndola a la chica.</p> <p>ENTREVISTA 4: No les pagan igual, no les terminaban pagando cómo les correspondía, los hombres ganaban más.</p>
	Violencia psicológica	<p>ENTREVISTA 1: Nunca se respetaron mis horarios laborales y el sueldo no correspondía al sacrificio que tú podías hacer.</p> <p>ENTREVISTA 4: No les pagan igual, no les terminaban pagando cómo les correspondía, los hombres ganaban más.</p> <p>ENTREVISTA 1: Cuando estás embarazada la empresa te empieza a hostigar por lo bajo para que tu renuncies voluntariamente y no obtengas tu paga.</p>

TABLA 8*TABLAS TEXTUALES DE LOS RESULTADOS DE DISCRIMINACIÓN DEL GÉNERO*

Categorías de discriminación laboral en mujeres	Sub Categorías	Cita de explicación
Discriminación de género	Violencia psicológica	ENTREVISTADA 3: Siento que ellos piensan de que por ser varón son más fuertes.
	Respuestas de sumisión	ENTREVISTA 1: Las personas de mi entorno laboral siempre me decían, no, ustedes como mujeres tienen que encargarse de su casa.
	Desprotección laboral por maternidad	ENTREVISTA 1: El jefe me dijo que me estaban haciendo un favor dándome trabajo siendo mamá soltera.
	Discriminación social de la mujer en lo laboral	ENTREVISTA 1: Inclusive hasta como de reírte de sus chistes.
		ENTREVISTA 1: Y tú tenías que decir que sí a todo, porque si te podían despedir.
		ENTREVISTA 1: Nunca se respetan los horarios laborales y el sueldo no correspondía al sacrificio que tú podías hacer.
	ENTREVISTA 1: Yo no dejé de trabajar, yo después del parto, dejé a mi hijita.	
	ENTREVISTA 1: Ella traía a su bebita a escondidas al trabajo para poder amamantarla, ya que no tenía descanso por maternidad.	
	ENTREVISTA 1: Las personas de mi entorno laboral siempre me decían, no, ustedes como mujeres tienen que encargarse de su casa.	

Impacto de roles sociales en el trabajo femenino

ENTREVISTA 6: Como reponedoras me decías que tenía que ser hombre, no podía ser mujer porque no tenían la fuerza necesaria para las funciones asignadas a ese puesto.

ENTREVISTADA 3: Siento de que ellos piensan de que por ser varón son más fuertes.

Creencias sobre roles de género en la sociedad sobre el trabajo femenino

ENTREVISTADA 3: Siento de que ellos piensan de que por ser varón son más fuertes.

ENTREVISTA 1: Las personas de mi entorno laboral siempre me decían, no, ustedes como mujeres tienen que encargarse de su casa..

TABLA 9

CONSOLIDADO DE LOS CRITERIOS COREQ

No	Artículo	Preguntas guía / descripción
Dominio 1: Equipo de investigación y reflexividad		
Característica personales		
1.	Entrevistador / facilitador	¿Qué autor (es) realizó la entrevista o el grupo focal?/ Kessly Campos y Luana Delgado.
2.	Cartas credenciales	¿Cuáles eran las credenciales del investigador? / Carnet universitario y DNI.
3.	Ocupación	¿Cuál era su ocupación en el momento del estudio? / Estudiantes universitarias.
4.	Género	¿El investigador era hombre o mujer? / Mujeres.
5.	Experiencia y formación	¿Qué experiencia o formación tenía el investigador? / Estudiantes universitarias.
Relación con los participantes		
6.	Relación establecida	¿Se estableció una relación antes del comienzo del estudio? / No.
7.	Conocimiento del participante del entrevistador	¿Qué sabían los participantes sobre el investigador? / Que buscaban mujeres víctimas de discriminación laboral.
8.	Características del entrevistador	¿Qué características se informaron sobre el entrevistador / facilitador?/ Se brindaron los datos personales para cualquier duda o consulta por parte de las entrevistas, así mismo se indicó el propósito de la investigación.
Dominio 2: diseño del estudio		
Marco teórico		

9.	Orientación metodológica y teoría	¿Qué orientación metodológica se manifestó para sustentar el estudio? / Es una investigación cualitativa de tipo básica.
Selección de participantes		
10.	Muestreo	¿Cómo se seleccionaron los participantes? / Mediante la técnica bola de nieve y a través de las redes sociales.
11.	Método de enfoque	¿Cómo se acercó a los participantes? / Mediante mensaje de texto para fijar una entrevista presencial.
12.	Tamaño de la muestra	¿Cuántos participantes había en el estudio? / 6
13.	No participación	¿Cuántas personas se negaron a participar o abandonaron? ¿Razones? / 2, debido al miedo de hablar sobre su caso de discriminación y por presentar cosas de acoso laboral, no de discriminación laboral.
Ajuste		
14.	Configuración de la recopilación de datos	¿Dónde se recopilaron los datos? / En las casas de las entrevistadas.
15.	Presencia de no participantes	¿Había alguien más presente además de los participantes e investigadores? / No.
16.	Descripción de la muestra	¿Cuáles son las características importantes de la muestra? Mujeres trabajadoras víctimas de discriminación de una entidad de la ciudad de Trujillo.
Recopilación de datos		
17.	Guía de entrevista	¿Los autores proporcionaron preguntas, recordatorios o guías? ¿Fue probado piloto? / Desarrollaron una guía de la entrevista y a su vez aplicaron prueba piloto.

18.	Repetir entrevistas	¿Se realizaron entrevistas repetidas? Si es así, ¿cuántos? / No.
19.	Grabación de audio / visual	¿La investigación utilizó grabaciones de audio o visuales para recopilar los datos? / Se utilizó grabaciones de audio.
20.	Notas de campo	¿Se tomaron notas de campo durante y / o después de la entrevista o grupo focal? / Sí se llenó una ficha de recolección de datos.
21.	Duración	¿Cuál fue la duración de las entrevistas o el grupo focal? Entre 20 a 45 minutos por entrevista.
22.	Saturación de datos	¿Se discutió la saturación de datos? Sí.
23.	Transcripciones devueltas	¿Se devolvieron las transcripciones a los participantes para que comentaran y / o corrigieran? / Sí, pero no hubo correcciones.

**Dominio 3:
análisis y
hallazgos**

Análisis de los datos

24.	Número de codificadores de datos	¿Cuántos codificadores de datos codificaron los datos? / 2.
25.	Descripción del árbol de codificación	¿Los autores proporcionaron una descripción del árbol de codificación? / Se realizó un diccionario de códigos.
26.	Derivación de temas	¿Se identificaron los temas de antemano o se derivaron de los datos? Se identificaron los datos.
27.	Software	¿Qué software, si corresponde, se utilizó para administrar los datos? Atlasti 9.

28.	Comprobación del participante	¿Los participantes proporcionaron comentarios sobre los hallazgos?/ A las entrevistadas les gusto que las escuchen y den valor a lo que afrontaron en su centro laboral.
<hr/>		
Reportando		
<hr/>		
29.	Presupuestos presentados	¿Se presentaron citas de los participantes para ilustrar los temas / hallazgos? ¿Se identificó cada cita? / Sí se identificaron las citas mediante los seudónimos.
30.	Datos y hallazgos consistentes	¿Hubo coherencia entre los datos presentados y los hallazgos? / Sí.
31.	Claridad de los temas principales	¿Se presentaron claramente los temas principales en los hallazgos? / Si.
32.	Claridad de temas menores	¿Existe una descripción de casos diversos o discusión de temas menores? / Si.
<hr/>		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAYMUNDO VILLALVA ORNELLA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Experiencias de Discriminación en mujeres que laboran en instituciones de Trujillo 2023", cuyos autores son DELGADO URIARTE LUANA TERESA, CAMPOS LAYZA KESSLY KAROLAY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 4.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAYMUNDO VILLALVA ORNELLA DNI: 43880118 ORCID: 0000-0001-8000-1422	Firmado electrónicamente por: ORAYMUNDOV86 el 14-08-2023 16:42:56

Código documento Trilce: TRI - 0622816