

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



T E S I S

**Inclusión de la mujer al mercado laboral y vulneración de los
derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de
Pasco, 2023**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Bach. Eugenia Lizeth BENITO RAMOS

Asesor:

Dr. Ernesto César HUARINGA REVILLA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



T E S I S

**Inclusión de la mujer al mercado laboral y vulneración de los
derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de
Pasco, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Degollación Andrés PAUCAR COZ
PRESIDENTE

Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO
MIEMBRO

Dr. José Luis YUPANQUI CÓRDOVA
MIEMBRO

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – UNDAC, ha realizado el análisis con el **SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN SIMILARITY**, que a continuación se detalla:

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 040-2024
--

Presentado por:

Eugenia Lizeth BENITO RAMOS

Escuela de Formación Profesional

DERECHO

Tipo de Trabajo:

TESIS

Título del Trabajo:

Inclusión de la mujer al mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023

Asesor:

Dr. Ernesto César HUARINGA REVILLA

Índice de Similitud: **21.00%**

Calificativo:

APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación del software Antiplagio

Cerro de Pasco, 20 de diciembre de 2024


Dr. Oscar David PEREZ SAENZ
DIRECTOR DE INVESTIGACION
SOFTWARE ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico a Dios, mi fiel acompañante, a mis padres, por su apoyo incondicional, a mis docentes, quienes me han impulsado y guiado en mis deseos de superación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento profundo a mis padres y hermanos, pese a las adversidades ellos estuvieron firmes, apoyándome en esta meta tan anhelada, al mismo tiempo quiero agradecer sinceramente a mi asesor de tesis, Dr. Ernesto Huaranga Revilla, por su esfuerzo y dedicación. A todas las personas que me apoyaron a lo largo de mis estudios.

RESUMEN

A lo largo del tiempo, las mujeres en Pasco, Perú y el mundo han estado relegadas a funciones vinculadas al ámbito doméstico. Según Acuña y otros (2017), “la mujer ha mostrado valores de pasividad, delicadeza, ternura, debilidad física y psicológica, la sumisión y obediencia”, cumpliendo roles tradicionales de esposa y madre, en contraposición a la fuerza y autoridad asignadas a los hombres.

Durante el siglo XIX, la mujer era considerada “la reina del hogar por razones de cultura”, mientras que en el siglo XXI su rol se ha convertido en un eje central del desarrollo social, siendo defendida como “factor fundamental de cambio” por la ONU (Álvarez, 2021, p. 88). Las diferencias sexuales no solo limitaron su participación, sino que “desestimaron la valía de las mujeres, privando sus derechos”.

Jiménez de Asúa (2000) señala que la equidad de género implica reconocer que “la desigualdad de género persiste en el acceso al empleo, en las condiciones laborales y el egreso del mercado laboral”.

Amayo (2022) destaca que históricamente las mujeres han sido excluidas de la vida política, laboral y de la toma de decisiones. Durante la Primera Guerra Mundial, solo unas pocas democracias otorgaron a las mujeres el derecho al voto.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing reafirman este compromiso, instando a los Estados a implementar medidas para asegurar la participación plena de las mujeres en las estructuras de poder. No obstante, Juárez (2022) subraya que “la realidad cotidiana da cuenta de la persistente discriminación que recae sobre las mujeres”, dificultando el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Como consecuencia, se vulneran de forma constante derechos fundamentales como una vida libre de violencia, la salud sexual y reproductiva, la participación en la toma de decisiones y los derechos laborales, económicos, sociales y culturales.

Palabras clave. Mujer, mercado laboral, vulneración, derechos laborales, región de educación.

ABSTRACT

Over time, women in Pasco, Peru, and around the world have been relegated to roles linked to the domestic sphere. According to Acuña et al. (2017), “women have displayed values of passivity, delicacy, tenderness, physical and psychological weakness, submission, and obedience,” fulfilling traditional roles of wife and mother, as opposed to the strength and authority assigned to men.

During the 19th century, women were considered “the queen of the home for cultural reasons,” while in the 21st century, their role has become a central axis of social development, being defended as a “fundamental factor of change” by the UN (Álvarez, 2021, p. 88). Sexual differences not only limited their participation, but also “underestimated women's worth, depriving them of their rights.”

Jiménez de Asúa (2000) points out that gender equity implies recognizing that “gender inequality persists in access to employment, working conditions, and exit from the labor market.”

Amayo (2022) highlights that women have historically been excluded from political life, the workplace, and decision-making. During the First World War, only a few democracies granted women the right to vote.

The Beijing Declaration and Platform for Action reaffirm this commitment, urging States to implement measures to ensure women's full participation in power structures. However, Juárez (2022) emphasizes that “everyday reality reflects the persistent discrimination against women,” making it difficult for them to fully exercise their human rights.

As a result, fundamental rights such as a life free from violence, sexual and reproductive health, participation in decision-making, and labor, economic, social, and cultural rights are constantly violated.

Keywords. Women, labor market, violation, labor rights, education region.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio refiere la inclusión de la mujer en el mercado laboral de la Dirección Regional de Educación de Pasco, sin embargo, se conoce que existe la vulneración de los derechos laborales regulados en la Constitución Política, normas laborales y las vinculantes al trabajo. Mi tesis, concebida como una investigación rigurosa y ordenada, tiene un carácter explicativo que sistematiza conceptos, criterios, opiniones, ejemplos de casos prácticos, así como fundamentos jurídicos extraídos de la doctrina y la jurisprudencia. Todo ello con el objetivo de contribuir significativamente al área del derecho laboral.

El planteamiento del problema en esta investigación abarca varias etapas: identificación y determinación del problema, delimitación precisa del alcance de la investigación, formulación del problema en sus niveles general y específicos, planteamiento de los objetivos en términos generales y específicos, justificación de la relevancia de la investigación y la exposición de sus limitaciones, con un desarrollo exhaustivo y detallado de cada uno de estos aspectos.

En cuanto al marco teórico, este incluye conocimientos tanto teóricos como prácticos relacionados con los antecedentes del estudio, bases teóricas y científicas, definición de términos esenciales, formulación de hipótesis generales y específicas, variables de la investigación y su correspondiente operacionalización para garantizar una comprensión clara y sistemática de los contenidos abordados.

La metodología de la investigación, que sirve como guía y medio objetivo para alcanzar los propósitos planteados, detalla el tipo y nivel de investigación, los métodos empleados, el diseño de la misma, la población y muestra seleccionadas, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos. Asimismo, se describen los procedimientos de selección, validación y confiabilidad de dichos instrumentos, junto con las técnicas de procesamiento, análisis de datos, el tratamiento estadístico empleado y las orientaciones éticas que subyacen en todo el proceso investigativo.

La parte práctica de la tesis se centra en los resultados y la discusión, estructurados a través de la descripción detallada del trabajo de campo. Incluye la presentación, análisis e interpretación de resultados, la comprobación de hipótesis y la discusión fundamentada de los hallazgos. Todo esto se respalda mediante la aplicación rigurosa de los instrumentos de investigación, explicaciones claras y verificaciones estadísticas, utilizando para ello datos, cuadros, diagramas, figuras y gráficos que sintetizan y clarifican la información. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y propuestas de solución alineadas con los requerimientos específicos de la investigación.

Para la sistematización de este trabajo de investigación, he decidido incluir tres categorías afectivas: primero, una disculpa por las posibles limitaciones y carencias que puedan presentarse en el desarrollo científico y académico de esta tesis; segundo, una recomendación dirigida a quienes deseen utilizar este trabajo como un apoyo jurídico, alentándolos a considerarlo sujeto a críticas constructivas y adecuaciones necesarias que contribuyan al desarrollo legal en los ámbitos local, regional, nacional e internacional. Por último, un sincero agradecimiento a todos los participantes que brindaron orientación, apoyo en el desarrollo y la sustentación de esta tesis en las aulas de nuestra alma mater, la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Ellos son testigos directos del proceso de evaluación, ya sea aprobación o desaprobación, realizado por los jurados calificadores, quienes encarnan valores de respeto, honor y dignidad.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	8
1.3.	Formulación del problema.....	9
1.3.1.	Problema general.....	9
1.3.2.	Problemas específicos.....	9
1.4.	Formulación de objetivos.....	10
1.4.1.	Objetivo general.....	10
1.4.2.	Objetivos específicos.....	10
1.5.	Justificación de la investigación.....	10
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	11

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	13
2.2.	Bases teóricas - científicas.....	19
2.3.	Definición de términos básicos.....	52
2.4.	Formulación de hipótesis.....	53
2.4.1.	Hipótesis general.....	53
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	53
2.5.	Identificación de variables.....	53

2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	53
------	---	----

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	54
3.2.	Nivel de investigación.....	54
3.3.	Métodos de investigación	54
3.4.	Diseño de investigación.....	54
3.5.	Población y muestra.....	55
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	56
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	56
3.9.	Tratamiento estadístico	56
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica	57

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	58
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	59
4.3.	Prueba de hipótesis.....	66
4.4.	Discusión de resultados	69

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Personal que laboró en la Dirección Regional de Educación de Pasco, entre contratados y nombrados, periodo 2023.	59
Cuadro 2 Resultados de encuesta – Inclusión de la mujer al mercado laboral en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023.	62
Cuadro 3 Resultados – de encuesta sobre la vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023.....	64

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Profesionales.....	59
Gráfico 2 Profesionales mujeres.	60
Gráfico 3 Inclusión de la mujer al mercado laboral en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023.....	62
Gráfico 4 Vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023	65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencias observadas “Inclusión de la mujer al mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.....	67
Tabla 2 Frecuencias esperadas en la interpretación del ejercicio de la administración de justicia y regulación del delito de corrupción social en la Dirección Regional de Pasco, 2023.....	67
Tabla 3 Calculando la Ji cuadrada:	68

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.

En los últimos cincuenta años, el papel de la mujer tanto en el hogar como en el ámbito laboral ha sufrido una transformación significativa en diversos aspectos. Su integración plena al mercado laboral ha generado un impacto profundo en las instituciones familiares y sociales.

Conseguir la igualdad real y la plena incorporación de la mujer al mercado laboral ha resultado importante y revolucionario cambio, debido a la serie de factores que se han venido produciendo en las últimas décadas de nuestro tiempo en nuestro país y en el mundo, existe un reconocimiento de igualdad entre el hombre y la mujer a nivel legislativo, la concepción jerárquica de la familia y la sociedad, igualan los derechos de la mujer, del hombre y las responsabilidades en relación con los hijos, surgiendo de manera contundente la **corresponsabilidad parental**. (Avolio, B. 2017, p. 478).

La mayor autonomía económica que han alcanzado las mujeres se traduce en relaciones personales más satisfactorias e igualitarias entre las personas. Tradicionalmente, las funciones de la mujer se han asociado a ser madre y esposa, una buena ama de casa y organizada, pero ahora se reconoce una nueva realidad basada en la equidad en el trato entre hombres y mujeres.

En la actualidad las mujeres no son educadas para el desempeño de la misión familiar como su única carrera que debe compatibilizar su trabajo dentro del hogar con su carrera profesional, siendo necesario un reparto de funciones determinadas como responsabilidades en la pareja, en nuestra realidad siempre se pregona el principio de la igualdad en el acceso a la educación entre hombre y mujeres. Una mejor formación permite el acceso a puestos de trabajo relevantes que suponen una mayor responsabilidad y dedicación. (Cano, M. 2013, p. 145).

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha generado dos efectos principales que repercuten en la familia. En primer lugar, se observa un aumento de la independencia económica y psicológica de la mujer respecto a su pareja. En segundo lugar, esta independencia ha contribuido al incremento de rupturas matrimoniales.

Uno de los factores más trascendentes en la transformación de la familia es el cambio del rol de la mujer en el ámbito de la familia. La incorporación al mundo laboral como factor clave en la lucha por la igualdad supone las tareas del hogar que recaen en la igualdad entre hombres y mujeres, todos los seres humanos en ejercicio de su derecho al trabajo pueden incorporarse a una empresa mediante un contrato laboral y prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia, percibiendo a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo un salario que les permita satisfacer sus necesidades a una vida decorosa en correspondencia con las exigencias sociales y económicas vigentes. (Rawls, J. 2006, p. 234)

De acuerdo con la Constitución Política del Estado, el trabajo es definido como un derecho y un deber social, una fuente de realización personal y la base de la economía. En consecuencia, el Estado tiene la obligación de garantizar el

respeto a la dignidad de los trabajadores, una vida decorosa, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo digno.

El derecho al trabajo responde a una necesidad humana fundamental que debe ser tutelada por el Estado, mediante la implementación de políticas públicas que promuevan diversas modalidades de trabajo. Entre los deberes primordiales del Estado se encuentra garantizar, sin discriminación, el goce efectivo de los derechos reconocidos tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales. Esto implica que el Estado no puede desamparar a los trabajadores y tiene la obligación constante de proteger sus derechos, ya que las normas constitucionales no son meras declaraciones, sino disposiciones que deben ser aplicadas, incluso cuando el legislador no las haya desarrollado plenamente. (Rivera, J. 2011, p. 47)

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, lo que significa que cualquier estipulación que los afecte negativamente carece de validez. La intangibilidad de estos derechos implica que no pueden ser reducidos ni alterados en su esencia.

El principio de intangibilidad establece una prohibición al poder público de desconocer, mediante leyes posteriores, los derechos adquiridos por los trabajadores. Esto significa que ningún legislador puede, a través de una nueva normativa, empeorar las condiciones y prestaciones que benefician a los trabajadores.

La seguridad jurídica es el requerimiento que toda sociedad moderna y libre necesita para desenvolverse racionalmente la estabilidad a los agentes productivos y la certeza a los individuos acerca de sus derechos y sus deberes, la seguridad jurídica exige una respuesta para los diferentes conflictos que se suscitan en la convivencia humana que produce la estabilidad con la fidelidad del principio de legalidad, el empleador puede reducir la jornada laboral, hasta

un máximo del cincuenta por ciento para que el sueldo o salario del trabajador corresponda en proporción de horas trabajadas. (Ramos, C. 2002, p. 48)

La reducción de la jornada laboral, en algunos casos, puede implicar una disminución en las remuneraciones y en las contribuciones a la seguridad social, colocando al trabajador en una posición de desventaja. Esto representa una forma de precarización laboral y una regresión en los derechos reconocidos por la Constitución y los instrumentos internacionales.

El derecho del trabajador no es progresivo, es un derecho ruinoso, decreciente, pone en una condición precaria al ser reducido su pago reduce la remuneración afectando el ejercicio del derecho de una vida digna, todos los principios y derechos tienen categoría inalienable, irrenunciable, indivisible, interdependiente, de igual jerarquía; ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos y las garantías constitucionales. (Pasarino, R. 2017, p. 100)

Cuando se aborda la reducción emergente de la jornada laboral, es fundamental considerar que esta se encuentra regulada en el marco jurídico del Estado, según lo previsto en las normas laborales vigentes.

La Constitución garantiza el principio de progresividad y prohibición de regresividad, en concordancia con lo que señalan ciertos instrumentos internacionales como: la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Estado se compromete a adoptar providencias a nivel interno mediante la cooperación internacional, económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales, educación, ciencia y cultura. (Noguera, I. 2013, p. 102).

La defensa de los derechos laborales frente a nuevos escenarios donde se desenvuelve la relación de trabajo y los retos que enfrenta el derecho del obrero, donde no puede existir un retroceso a futuro para su protección y aplicación.

La Revolución Industrial, constituyó un freno al abuso en exceso a la clase trabajadora, al ser el trabajo como una actividad permanente de la vivencia social, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse los empleados como los empleadores, el principio de intangibilidad constitucional nace cuando el hombre observa lo primordial para vivir en una sociedad organizada, es el derecho al trabajo, el cual no puede ser menoscabado, dividido, quebrantado, profanado, vulnerado en definitiva no puede ser violado, una vez que ha sido adquirido por un individuo. (Migliire, J. 2011, p. 112).

El trabajo, además de ser un derecho y un deber social, constituye un derecho económico que sirve como fuente de realización personal y base de la economía. El Estado tiene la responsabilidad de garantizar a los trabajadores el respeto pleno a su dignidad, una vida decorosa, retribuciones justas y la posibilidad de desempeñar un trabajo saludable y libremente elegido.

Constituyen el derecho al trabajo desde el punto de vista Constitucional, como un derecho fundamental de las personas, siendo deber primordial del Estado, el cumplir y hacer cumplir los derechos reconocidos por la Constitución; el Tribunal Constitucional ha desarrollado mediante distintas sentencias, una serie de criterios sobre la intangibilidad de los derechos laborales, el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos. (Migliire, J. 2011, p. 166)

La intangibilidad de los derechos laborales es una garantía constitucional que protege los logros alcanzados por los trabajadores. Este principio restringe cualquier posibilidad de que el Estado, las instituciones públicas o privadas, las personas jurídicas o los empleadores individuales, mediante acciones u

omisiones, puedan afectar o limitar la ejecución y el disfrute de los derechos laborales.

Se entiende como jornada laboral a la cantidad de horas, durante las cuales, los empleados o trabajadores de una empresa se encargan de desempeñar todas sus actividades. Es la cantidad de horas que un trabajador debe prestar sus servicios de acuerdo, y de conformidad con la normativa legal vigente estable, la remuneración es todo tipo de retribución que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio. El término remuneración en el ámbito laboral va asociado al salario; al pago que se le ofrece a un empleado por parte de su empleador para ocupar una vacante y ofrecer su trabajo, se entiende como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, es conocida como sueldo. El empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades si recibe la retribución adecuada. (López, C. 2021, p. 178)

La remuneración se entiende como el pago que recibe el trabajador por el trabajo realizado de manera efectiva. Este pago, otorgado de manera mensual por el empleador, debe respetar las condiciones establecidas en el contrato laboral. La remuneración incluye cualquier ingreso percibido por el trabajador, ya sean aguinaldos, bonos u otros beneficios adicionales.

Es esencial que la remuneración sea justa y permita un salario digno que cubra, al menos, las necesidades básicas del trabajador y su familia. Este ingreso es, por regla general, inembargable, salvo en casos específicos como el pago de pensiones alimenticias o adelantos de remuneración previamente acordados entre empleador y trabajador.

La Constitución establece que la remuneración debe ser equitativa y suficiente para garantizar el bienestar material y espiritual del trabajador y su familia. De este modo, se asegura que el trabajador pueda satisfacer todas sus

necesidades básicas y las de su entorno familiar, aunque las condiciones pueden ser negociadas libremente.

Con todo lo expresado se puede invocar que el principio de intangibilidad laboral permite que el salario de los trabajadores sea inmodificable, ya que deben tener relación con el trabajo realizado, el ordenamiento jurídico establece que los derechos del trabajador son irrenunciables, intangibles, será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral. (Migliire, J. 2011, p. 254)

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, y el Estado tiene el deber primordial de garantizar y hacer cumplir los derechos reconocidos en la Constitución para asegurar la seguridad jurídica de todos sus ciudadanos.

La intangibilidad de los derechos de los trabajadores constituye una fuente constitucional de protección a las conquistas laborales obtenidas, y esta limita toda posibilidad de que el Estado, instituciones públicas o privadas, personas jurídicas de derecho público o privado, o empleadores particulares, puedan mediante acciones u omisiones, afectar los derechos laborales. (Molero, M. 2018, p. 108).

Lo expresado con toda la teoría dada se ha identificado este problema del trabajo de mujeres en la Dirección Regional de Educación de la región Pasco comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo No 276 y del régimen especial Contratación Administrativa de Servicios regulado por el Decreto Legislativo No 728. Gran número de mujeres trabajan en las distintas oficinas administrativas, pero siendo vulnerados sus derechos laborales como tener más de las ocho horas de jornada diaria, trabajar sin respetar el horario de refrigerio, demora en el pago de sus remuneraciones y entre otros derechos laborales.

1.2. Delimitación de la investigación

El título propuesto para la investigación se fundamenta en argumentos específicos y bien definidos, diseñados para responder las interrogantes planteadas en el problema de estudio. Este título refleja los intereses personales, sociales y profesionales, integrando conocimientos teóricos, prácticos y empíricos relacionados con la inserción de la mujer en el mercado laboral y la vulneración de sus derechos adquiridos. El eje central del trabajo radica en la relación dialéctica entre el derecho sustantivo y el derecho adjetivo.

La investigación titulada La inclusión de la mujer en el mercado laboral y vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023 reviste una importancia significativa. Este tema es de alta relevancia porque se vincula con la comprensión continua y cotidiana de la dogmática del derecho laboral, un aspecto esencial para la sociedad actual.

La delimitación conceptual de este estudio señala que la dogmática del derecho laboral no debe desligarse del conocimiento del derecho positivo. Es indispensable resolver problemas, satisfacer necesidades y alcanzar objetivos concretos, al tiempo que se mide y controla el impacto de trabajos científicos y tecnológicos. Este enfoque está orientado hacia nuestra realidad local, regional, nacional y global, proponiendo soluciones efectivas a los casos que se presenten.

La regulación sobre la vulneración de los derechos laborales de las mujeres tiene como objetivo prevenir las causas que generan daños psicológicos, sociológicos y biológicos en la fuerza laboral. Estas afectaciones repercuten negativamente en los ciudadanos, quienes requieren una educación eficiente para desarrollar una conducta adecuada en el ámbito laboral.

La delimitación espacial de la investigación se centra en la Dirección Regional de Educación de Pasco. El tema propuesto y el área de estudio están

alineados con problemas específicos de la línea de investigación, lo que permite construir un objeto de estudio sólido. Esto se logra a partir de diagnósticos que presentan coherencia empírica, teórica y metodológica, y que sustentan la introducción, el desarrollo y los resultados del trabajo en beneficio de la sociedad.

La finalidad del estudio es identificar datos reales y confiables sobre la situación en la Dirección Regional de Educación de Pasco. Estos datos serán examinados y analizados con el fin de proponer mejoras en el entendimiento de la dogmática del derecho laboral y en la regulación de los derechos laborales de las mujeres. Este análisis garantizará la integración de criterios científicos, tecnológicos y humanistas, promoviendo la recuperación de recursos y transformando modos de vida para resolver casos jurídicos y legales, en consonancia con el grado de conciencia social regulado por la ley.

La delimitación temporal del estudio corresponde al año 2023, conforme al cronograma establecido. El trabajo culminará con la elaboración del informe de la investigación-tesis, el cual será sustentado como producto de la aprobación del proyecto y del informe por parte de los jurados calificadores.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la mujer en el mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo influyen los factores que generan dificultad para obtener cargos de responsabilidad por las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023?

- b) ¿Existe igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso en las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la mujer en el mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Describir cómo influyen los factores que generan dificultad para obtener cargos de responsabilidad por las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.
- b) Describir la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso en las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

Teniendo clara la idea del título a investigar, "La Inclusión de la Mujer al Mercado Laboral y Vulneración de los Derechos Laborales de las Mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023", y considerando la relevancia y el valor que este tema inspira, se planteó un problema cuya solución se abordará mediante una hipótesis correspondiente y alternativas positivas. La investigación se orienta hacia la construcción de conocimientos en el ámbito de la ciencia jurídica laboral, siempre vinculada a los fines sociales y sin desvincularse de ellos.

El desarrollo de esta investigación genera conocimiento, fija objetivos claros y busca resultados concretos. Se sistematizan saberes vinculados con la dogmática del derecho penal y la regulación de los delitos informáticos, empleando argumentos sólidos, trascendentes y accesibles. Con ello, se espera

alcanzar los objetivos propuestos y garantizar beneficios significativos para la sociedad.

Este trabajo tiene una justificación teórica y práctica, ya que se pretende llegar a conclusiones doctrinales sobre el trato que reciben las mujeres en los puestos laborales de la administración pública. Dichas conclusiones se integrarán tanto al conocimiento científico como a la práctica, proponiendo alternativas que eviten la vulneración de derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

Asimismo, la investigación posee una justificación social, fundamentada en la necesidad de respetar y dignificar el trabajo de las mujeres en las entidades estatales, asegurando condiciones laborales justas y equitativas.

1.6. Limitaciones de la investigación

Desde la concepción del título hasta la sistematización teórica y científica, el desarrollo de esta investigación ha enfrentado desafíos críticos, los cuales se han superado oportunamente.

El proyecto de investigación ha considerado un cronograma realista en términos de tiempo y espacio, con el objetivo de cumplir con los plazos establecidos. Sin embargo, han surgido circunstancias que han requerido ajustes oportunos en los tiempos previstos.

Entre las principales limitaciones económicas se encuentran los escasos recursos disponibles para llevar a cabo la investigación. La tesista ha asumido los costos y gastos necesarios para financiar el proyecto. Aunque instituciones como INABEC, CONCYTEC y otras ofrecen cierto apoyo, este proceso puede ser demorado debido a la burocracia, los trámites administrativos y otros factores que dificultan el desarrollo fluido de la investigación.

Finalmente, se identifican otras limitaciones relevantes: la falta de bibliografía especializada que apoye la investigación; la escasez de docentes con experiencia en investigación académica y especializada en materia laboral;

y la tendencia de los abogados que trabajan en defensa, consultoría y asesoría a ser más técnicos que investigadores. Estos factores han representado desafíos adicionales para el desarrollo de este trabajo.

Otra limitación es la negación o el retardo en entregar la información solicitada a la Dirección Regional de Educación de Pasco, esto ha hecho que se demore en la ejecución de nuestro proyecto.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

A partir de las consultas realizadas en nuestro entorno, con el propósito de identificar trabajos de investigación previamente desarrollados y sustentados que guarden relación con el título de mi proyecto, se han encontrado estudios que presentan similitudes y pueden servir como referencia para orientar nuestra investigación y que se indican a continuación:

A nivel internacional

- a. Desde la óptica del mercado laboral, se ha observado que, a lo largo del tiempo, la participación de las mujeres en este ámbito ha estado influida por diversos factores. La oferta laboral femenina ha evolucionado conforme a las demandas de las industrias y a la requisición específica de trabajadoras. Este proceso de incorporación se ha ajustado según las características individuales de las mujeres, como su edad, nivel educativo, decisiones relacionadas con la maternidad y estrategias familiares, entre otros aspectos relevantes.
- b. La integración de las mujeres en el mercado laboral genera múltiples ventajas tanto en el ámbito macroeconómico como en el microeconómico. En términos generales, promueve un mayor crecimiento económico,

desarrollo sostenido y la disponibilidad de una fuerza laboral calificada. A nivel individual, representa beneficios significativos como la generación de ingresos propios, una mayor independencia y un incremento en el poder de decisión dentro del núcleo familiar.

- c. El análisis de la violencia de pareja hacia las mujeres y la percepción de esta problemática por parte de quienes la sufren se enfocó en dos aspectos esenciales: si la mujer genera ingresos laborales y las diferencias salariales entre ella y su pareja. Asimismo, se examinaron las características sociodemográficas de las mujeres afectadas. Aunque existen pocos estudios económicos en México que aborden la relación entre estas variables y la violencia, los análisis disponibles tratan el tema de manera general, sin profundizar en factores específicos como los ingresos laborales de las mujeres o las transferencias provenientes de programas sociales de apoyo.

Barzola, A. C. (2021). En el estudio titulado *"Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada"*, realizado en Perú por la Universidad Continental, se concluyó lo siguiente:

1. Una mayoría del 73% de los colaboradores, tanto hombres como mujeres, perciben la existencia de igualdad de oportunidades de género en la universidad privada analizada. Al desagregar por género, el 76% de los hombres y el 70% de las mujeres mostraron opiniones favorables o muy favorables al respecto.
2. En la sede Huancayo, el 72% de los colaboradores, hombres y mujeres, manifestó percibir igualdad de género. No se reportaron opiniones desfavorables, siendo las percepciones similares entre hombres (75%) y mujeres (70%).

3. En la filial Arequipa, el 71% de los colaboradores indicó percibir equidad de género, destacándose nuevamente la ausencia de opiniones desfavorables. Las percepciones por género también fueron similares, con un 73% para los hombres y un 70% para las mujeres.

Acuña, D. y Otros (2017). En la investigación titulada *"Propuesta modelo, certificación, equidad de género"*, llevada a cabo en la Pontificia Universidad Católica del Perú, se alcanzaron las siguientes conclusiones:

- a. Con base en modelos de equidad de género adoptados en diferentes países de América Latina, se diseñó un modelo específico para Perú que sirve como marco metodológico para certificar la equidad de género, incorporando un enfoque de mejora continua.
- b. El modelo propuesto incluye ocho dimensiones fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en empresas privadas del Perú: reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación, remuneración y salarios, conciliación de la vida familiar y laboral-social, prevención del acoso sexual y laboral, ambiente laboral y salud, y comunicación.
- c. La certificación en equidad de género se estructura en cuatro etapas principales: planificación, implementación, verificación y certificación, y mejora. Cada etapa está diseñada bajo un enfoque de mejora continua.

Cano, M. (2013) En su investigación titulada *"Género y ámbito laboral corporativo: Hacia la reingeniería del pensamiento"*, desarrollada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, se concluyó lo siguiente:

- a) La Ley N.º 28983, conocida como Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, y el reciente PLANIG 2012-2017 constituyen herramientas legales orientadas a establecer y aplicar políticas públicas en tres niveles de gobierno. Estas estrategias multisectoriales buscan garantizar la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía de

hombres y mujeres, con miras a erradicar la discriminación. A pesar de los esfuerzos legales y políticos, persiste la necesidad de involucrar activamente a los organismos sociales para asegurar la aplicación efectiva de esta ley.

- b) Durante las últimas tres décadas, las mujeres peruanas han incrementado significativamente su participación en los mercados laborales, impulsadas por un mayor acceso a la educación y a métodos modernos de planificación familiar que les permiten tomar decisiones conforme a sus intereses. Aunque las limitaciones biológicas, reproductivas y familiares han quedado en un segundo plano, la situación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo influenciada por barreras persistentes en la dinámica social y económica del país.
- c) En Perú, al igual que en otros países de América Latina, las leyes están diseñadas para combatir la discriminación social. Desde una perspectiva ética y moral, el sector privado está incentivado a aprovechar la diversidad de recursos humanos disponibles sin distinción de género. Sin embargo, la Ley N.º 28983 y otras normativas antidiscriminatorias pueden entrar en conflicto con el principio de libre iniciativa empresarial, que permite a las empresas decidir a quién contratar o ascender en sus procesos internos.

Navarro, M. del P. (2018) En su trabajo titulado *"Equidad de género percibida por los colaboradores de Sociedad Anónima Papelsa, área de producción, planta Huachipa, 2018"*, desarrollado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se presentaron las siguientes conclusiones:

- Primero. El nivel de equidad de género percibido por las colaboradoras en el área de producción fue considerado bajo, alcanzando un 65%. Este resultado evidencia una falta de inclusión en términos de equidad laboral, lo que resalta la necesidad urgente de mejorar aspectos

relacionados con los procesos de selección y el desarrollo profesional.

Segundo. Un 55% de las colaboradoras percibió un nivel moderado de equidad en los procesos de reclutamiento y selección. La orientación brindada durante el ingreso a la organización contribuyó a generar confianza y seguridad en la búsqueda de un proceso libre de discriminación por género.

Tercero. En cuanto a la dimensión de promoción y desarrollo profesional, el 80% de las colaboradoras manifestó insatisfacción, calificando este factor como de nivel bajo. Se evidenció una carencia de equidad y falta de atención a las necesidades de orientación e información que permitirían mejorar las oportunidades de ascenso dentro de la empresa.

Salas, R. y Vergara, M. (2021) En el estudio titulado "Vulneración del derecho laboral y desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Quinto Juzgado de Trabajo, Lima, 2021", realizado en la Universidad Peruana de los Andes, se concluyó lo siguiente:

Primero. Existe una relación significativa entre la vulneración de derechos laborales y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, con una incidencia del 100% según las opiniones del personal involucrado. Este fenómeno refleja una dinámica persistente en el comportamiento empresarial en Perú.

Segundo. La relación entre las características individuales de las personas y la vulneración de derechos laborales en el contexto de los contratos desnaturalizados se evaluó con un nivel alto de 0.703. Entre el 80% y el 100% de los encuestados confirmó esta relación.

Tercero. El grado de correlación entre las condiciones laborales y la vulneración de derechos en contratos de locación de servicios fue

bajo, con un valor de 0.518. Los encuestados señalaron elementos como la vulnerabilidad y las limitadas medidas de afrontamiento como factores que impactan negativamente en las condiciones laborales.

Amayo, A. (2022) En la investigación titulada "Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, enero a junio de 2021", desarrollada en la Universidad Nacional de Ucayali, se concluyó lo siguiente:

Primero. Primero: La vulneración de derechos laborales, como el maltrato, la discriminación y la desnaturalización de contratos, afecta de manera considerable la salud física y mental de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay, impactando negativamente en el clima laboral.

Segundo. Los trabajadores de la municipalidad enfrentan condiciones laborales adversas, incluyendo malos tratos y la falta de incentivos adecuados. Esto disminuye la productividad y afecta de forma negativa la calidad del ambiente laboral.

Tercero. El hostigamiento laboral y la discriminación sufridos por los empleados afectan su motivación y desarrollo profesional, generando un impacto negativo en su bienestar emocional y en el clima laboral en general.

Seminario, M. (2018) En la investigación titulada "Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24B y 27 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral", desarrollada en la Universidad de Piura, se concluyó lo siguiente:

Primero El derecho fundamental al trabajo, reconocido en el artículo 2.15° de la Constitución peruana y en tratados internacionales, legitima a cada persona para ejercer libremente su vocación y desarrollarse

conforme a la ley. Este derecho se descompone en dos dimensiones: libertad y prestación, abarcando tanto el acceso al empleo como la permanencia en el mismo.

Segundo Es crucial determinar el contenido constitucional del derecho al trabajo a través de un análisis hermenéutico que garantice su protección como un bien inherente a la persona humana. La Constitución proporciona herramientas para defender este derecho frente a posibles vulneraciones.

Tercero El principio de buena fe, fundamental en el ordenamiento jurídico peruano, adquiere una relevancia particular en las relaciones laborales. Este principio regula tanto la dimensión patrimonial como personal del trabajo, contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones entre empleadores y trabajadores.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Nociones preliminares

Tras revisar literatura doctrinaria en diversos documentos acerca de “La inclusión de la mujer al mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023”, se desarrolló el cuerpo de contenidos de esta investigación con el objetivo de sistematizar los conocimientos y aportar resultados relevantes a la ciencia del derecho, como se detalla a continuación.

El concepto de trabajo decente está indisolublemente ligado a la formación profesional y depende de la autonomía colectiva. Es una noción inherente y antropocéntrica, orientada a humanizar y dignificar el trabajo como una actividad que protege al individuo, le proporciona sustento y resalta el valor social que representa su contribución a la sociedad, más allá de su utilidad económica o material

El trabajo no es una mercancía, sino es fuente de dignidad personal, de estabilidad, es factor de cohesión social. Contribuye al progreso y la expansión de los ideales democráticos fundados en los principios de igualdad, solidaridad y libertad de la conciencia universal.

El derecho del trabajo debe interpretarse dentro del marco de los derechos humanos, considerando principios, normas y valores que guíen su propósito esencial: regular la relación entre trabajo y sus protagonistas — trabajador, empleador y otros actores laborales— en un contexto que priorice tanto el núcleo humano como la cohesión social.

(...) la mujer al mercado de trabajo se encuentra estrechamente asociada. (...) conforme una mayor proporción de mujeres se integra a los sectores productivos de la economía, un conjunto de distintas variables vinculadas al desarrollo regional desde algunas (...) económicas hasta otras de carácter socioeconómico (...). (Gutiérrez, L. y Limas, M. 2007. p. 2)

El trabajo adquiere un carácter económico desde el momento en que su productividad define su utilidad. Hombres y mujeres trabajan para generar transformaciones en la naturaleza, satisfaciendo necesidades humanas básicas y colectivas a través de esta actividad transformadora.

La concepción del trabajo responde a ideales que reflejan su doble condición humana y económica. Aunque el trabajo es objeto de comercio, debe ser protegido como un bien social bajo normativas internacionales y nacionales que resguarden su dignidad.

No es preciso afirmar que el trabajador entrega su fuerza laboral al empleador, ya que esta es inseparable de su persona. Lo que realmente ofrece es su actividad personal, regulada por un poder jurídico que otorga al empleador la facultad de dirigir la prestación de servicios.

Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido la mejora de las condiciones laborales, combatiendo

situaciones de injusticia, miseria y privaciones que afectan a una gran cantidad de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Las funciones de la mujer se asocian con ser madre y esposa, buena ama de casa y organizada, imagen que ha quedado atrás gracias al reconocimiento de una nueva realidad igualitaria en el trato a hombre y mujeres. (Vilella, P. 2007. p. 4)

La constitucionalización de los derechos sociales ha situado al trabajo bajo la protección legal, garantizando que los individuos puedan generar su sustento mediante la aplicación de sus capacidades intelectuales y físicas en actividades productivas.

El trabajo humano, para ser digno, equitativo y justo, requiere de un marco normativo que combine disposiciones heterónomas dictadas por el Estado con normas creadas a través de la autonomía colectiva. Este enfoque busca proteger al trabajador y sus condiciones laborales frente a las demandas del mercado.

Las mujeres, en su incorporación al mercado laboral, procuran condiciones adecuadas de contratación, salario y empleo, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y la de sus familias, enfrentando históricamente desigualdades que aún persisten.

La crisis según el modelo neoliberal de fines del siglo XX incorpora el reduccionismo economicista del bien trabajo, refleja hasta en el propio lenguaje empleado, en el discurso público promover las reformas orientadas al mercado, con mayor preocupación para la evaluación de los indicadores y de las variables económicas con contenidos éticos.

La valoración ética del trabajo se centra en el respeto a los derechos económicos, sociales y culturales de los trabajadores, reconociendo su importancia a través de declaraciones y pactos internacionales que consagran la dignidad del ser humano en el ámbito laboral.

El trabajo debe cumplir con principios fundamentales, como el respeto por los derechos laborales, la garantía de ingresos adecuados, protección social, capacitación constante, libertad sindical y acceso al diálogo social. Estos elementos configuran una visión que asegura una vida digna para los trabajadores conforme lo asegura Martín Carrillo Calle.

(...) es importante establecer el progreso y la evolución de los indicadores relacionados con la participación de la mujer en la actividad económica y productiva, para comprender la situación real de las mujeres y ayudar a la toma de decisiones para la formulación de políticas orientadas a lograr la equidad de género en el mundo del trabajo. (Avolio, B. 2017. p. 36)

Sin embargo, las legislaciones en muchos países han permitido modalidades de contratación precarias, inestables e inseguras, desatendiendo la calidad del empleo y provocando la emergencia de nuevas formas de exclusión social.

El trabajo satisface necesidades personales, familiares y sociales como la alimentación, la salud, la educación de los hijos y la seguridad económica, permitiendo planificar una jubilación digna cuando se respetan plenamente los derechos laborales.

Incrementar el número de empleos de calidad implica revalorizar los derechos laborales sobre los intereses económicos, promoviendo un equilibrio entre lo colectivo y lo individual.

Es responsabilidad de los gobiernos garantizar una educación y formación profesional de calidad, ligada a políticas económicas, fiscales y sociales, para evitar el perpetuo ciclo de empleo precario y marginación, especialmente en la juventud

La OIT sostiene que la educación y formación profesional, tanto previa al empleo como a lo largo de la vida, son pilares fundamentales para asegurar la empleabilidad y el desarrollo personal de los trabajadores.

Existe una correlación directa entre el nivel de calificación profesional y la calidad del empleo. La formación y especialización determinan la posibilidad de obtener mejores oportunidades laborales o ascensos en el empleo.

El derecho a la formación profesional no solo es clave para acceder al trabajo, sino también para conservarlo, asegurando condiciones dignas que respeten la naturaleza humana del trabajador.

Con la Revolución Industrial, las mujeres comenzaron a ingresar al mercado laboral en condiciones desiguales, con menores salarios y derechos. Este panorama dio origen a luchas que resultaron en avances significativos, como la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

La capacitación laboral es hoy un componente esencial para mejorar la calidad del empleo, incrementar los niveles de vida y responder a las transformaciones productivas y sociales, fortaleciendo la competitividad empresarial y laboral.

Entre los objetivos de la lucha feminista encontramos la transformación del rol impuesto a la mujer que ya se viene comentando, el acceso de (...) la educación, la política, el empleo en las (...) condiciones que los hombres, (...) como la igualdad de derechos relacionando (...) igualdad con la autarquía femenina y su autorrealización (...). (Herrerías, M. 2021. p. 12)

Los derechos laborales surgieron como respuesta a las demandas sociales para evitar la explotación del trabajo humano, especialmente durante los siglos XIX y XX. A pesar de los avances, la desregulación en las últimas décadas ha agravado la exclusión social.

El respeto por los derechos laborales busca garantizar el bienestar físico, intelectual y moral de los trabajadores mediante políticas estatales que aborden los problemas sociales derivados de la precariedad laboral.

La igualdad en dignidad y derechos entre hombres y mujeres es un principio fundamental, establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y respaldado por múltiples instrumentos internacionales.

Los derechos laborales impactan profundamente en la estructura del mercado laboral, regulando relaciones de trabajo y promoviendo la equidad, aunque las reformas laborales recientes han reducido la calidad de vida y la seguridad de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desempeña un papel crucial en la formulación de políticas que fomenten el empleo estable, la capacitación laboral y el cumplimiento de las prestaciones sociales.

Finalmente, se observa que las mujeres enfrentan condiciones desiguales en diversos sectores, incluyendo el policial, doméstico y sexual, enfrentando violencia y discriminación que limitan su desarrollo pleno en el mercado laboral.

2.2.2. El derecho de trabajo femenino en el Perú

La situación de la mujer trabajadora peruana no difiere de la situación de las mujeres trabajadoras del mundo, de los países del tercer mundo donde se encuentra ubicado el Perú.

La condición social de la mujer en el Perú en el sistema laboral y sus relaciones con su género ha presentado restricciones, condicionado por los patrones ideológico-culturales, la conciencia social, resultado de la desigualdad vivenciada de la mujer trabajadora a nivel nacional visualiza el estado crítico de la trabajadora profesional improductiva económica en los sectores de educación y salud. (Gutiérrez, L. y Limas, M. 2007, p. 58)

La inserción de la mujer peruana en el proceso productivo, su desarrollo como fuerza de trabajo, las ideologías y estereotipos culturales ubican a la mujer en la situación subalterna dentro de la estructura socioeconómica del país.

La dignidad humana constituye el fundamento esencial de los derechos fundamentales, actuando como el pilar que sostiene todo el marco constitucional, así como los principios que estructuran tanto el modelo político como el económico y social. (Landa, C. 2014. p. 220.).

El desarrollo de la mujer en el ámbito del trabajo colectivo, como formación económico-social precapitalista, con gobierno autárquico, en el escenario de justicia social; mediante consignas o postulados que regían la conducta de sus habitantes: “ama sua, ama quella, ama llulla” (no hurtes, no mientas, no seas ocioso).

La mujer trabajadora en el Incanato era doméstica, servía a los miembros del grupo, participaba en las faenas agrícolas con el marido como mano de obra en las fábricas de telas; había discriminación, explotación y subordinación de la mujer por la división sexual del trabajo, como ama de casa realizaba tareas de proyección doméstica de hilado y tejido. (Landa, C. 2014, p. 58)

En la época colonial las mujeres eran de diversas razas, de condición social humilde, libres, esclavas, trabajaba en el comercio ambulatorio, el curanderismo, labores agrícolas y pulperías.

La doctrina ideológica de sumisión y obediencia obligaba a la mujer a permanecer en casa cumpliendo con atender a su marido, sus hijos, a sus patrones españoles, responsabilizándose de las obligaciones de ama de casa, esposa, objeto sexual y madre de familia.

La mujer india y mestiza no tenía ningún derecho a educarse, sólo podía vender y donar su fuerza de trabajo para asegurar la sobrevivencia de su familia. La mujer sin educación no era permitida más allá de su condición conservadora de la especie y de esposa amante y sumisa, dependía del macho de la especie humana; al fenómeno de la competitividad y el afán por reducir los mercados informales, surge la feminización del mercado de trabajo, adoptamos la conceptualización de Standing, quien postula que el mercado se ha feminizado,

debido a que se dio la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. (Gianotti, A. 2017. pp. 13-14).

Durante la colonia en el Perú, se estableció una sociedad patriarcal que reproducía ideológicamente los valores de Europa sobre la raza y la cultura. Su objetivo era la acumulación no le interesaba la vida y el futuro de los indios.

En el periodo de la Independencia del Perú, la mujer trabajadora desempeñó roles como rabona o vendedora de alimentos para los soldados del ejército, dentro de las amplias filas de trabajadores. Su participación fue fundamental en actividades como las guerrillas y la artesanía, siendo valorada como un significativo progreso por las intelectuales feministas.

Por otro lado, el bandolerismo y las montoneras se originaron en el contexto de la anarquía política y el descontento social, manifestándose como una forma espontánea de protesta social, aunque con resultados limitados en su eficacia. La mujer trabajadora convivía con su familia en las zonas menos desarrolladas, conservando las tradiciones del Imperio Incaico, participan de siembra y cosecha de productos agrarios.

Las montoneras eran grupos de mujeres guerrilleras que operaban en las zonas serranas del país y desempeñaban un papel activo en las guerras de emancipación, combinando su lucha por la independencia con las reivindicaciones de género y trabajo. En ese contexto, la población femenina llevaba a cabo múltiples actividades laborales: por las mañanas, realizaban labores de lavado de ropa a domicilio; al mediodía, se dedicaban a cocinar para hogares particulares; y por las tardes, preparaban alimentos que luego vendían en las calles. Frente a esta realidad, el Estado asumió el compromiso de priorizar la promoción de la igualdad de oportunidades, implementando políticas y mecanismos orientados a erradicar las desigualdades y garantizar igualdad económica, social y política para toda la población. (López, C. 2021, p. 14).

Por su parte, la mujer burguesa se incorporó al ámbito del trabajo público como resultado de los efectos de la Guerra del Pacífico, que dejó a muchas mujeres sin padres, esposos o protectores. Esta situación generó la necesidad de buscar el sustento familiar, aunque las opciones laborales eran limitadas, restringiéndose mayormente a carreras consideradas femeninas, como la docencia, el secretariado y la enfermería, debido a las escasas oportunidades existentes en el trabajo público.

El surgimiento de grupos feministas intelectuales impulsó la lucha por la emancipación social de las mujeres, promoviendo la igualdad civil y política. A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se produjeron cambios significativos en la vida de la mujer burguesa, quien comenzó a interesarse por profesiones tradicionalmente masculinas, como la Abogacía y la Medicina. (Jaspers, D. 2009, p. 125).

Con el ingreso de la mujer trabajadora en las fábricas, se estableció una nueva modalidad de relaciones laborales. Este fenómeno llevó a la legislación peruana a reconocer a la mujer trabajadora bajo un régimen laboral específico, lo cual marcó un cambio significativo en la evolución de la sociedad.

2.2.3. Igualdad de oportunidades en el trabajo de las mujeres

La protección de las mujeres trabajadoras dentro del ámbito del derecho laboral ha experimentado una transformación significativa a lo largo del último siglo, impulsada por una mayor comprensión del valor intrínseco del trabajo, la identidad femenina y el reparto de las responsabilidades en la vida familiar.

El carácter tuitivo del derecho del trabajo desde su origen estuvo marcado por la impronta social de custodiar la dignidad de la persona que trabaja para otra en forma dependiente, se experimenta una continua revisión de sus fundamentos e instituciones. La deconstrucción del derecho del trabajo pretende su desaparición ante la presión de la ideología neoliberal. (Marín, A. 2020, p. 111)

En el contexto de una sociedad globalizada y competitiva, preservar el empleo y garantizar la protección de las mujeres trabajadoras ha mostrado una evolución significativa. Este cambio refleja una mayor comprensión de su dignidad y de las limitaciones en la regulación que, en algunos casos, ha convertido la contratación de mano de obra femenina en una práctica compleja para los empleadores.

Durante la primera mitad del siglo pasado, el derecho laboral otorgó a las mujeres y a los jóvenes una protección social diferenciada, permitiéndoles negociar y realizar actividades consideradas necesarias, pero no siempre deseables. La participación plena y equitativa de las mujeres en todas las esferas sociales y económicas es fundamental para el desarrollo integral y sostenible de un país. (Ruíz, P. y Otros, 2016, p. 10).

Hasta finales del siglo XX, la tendencia global fue restringir el trabajo femenino en ciertas circunstancias, no solo en aspectos relacionados con la maternidad o la menor fuerza física, sino también en áreas consideradas como patrimonio exclusivo de los hombres. Esto reflejaba una percepción errónea de que las mujeres carecían de las habilidades necesarias para desempeñarse en trabajos fuera del ámbito doméstico.

La relevancia social de la maternidad y el cuidado del recién nacido motivó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a incluir esta preocupación en su agenda desde su fundación en 1919. Durante ese año, la OIT adoptó seis convenios, dos de los cuales se enfocaron en prevenir que las mujeres desempeñaran labores consideradas perjudiciales para su salud y condición física.

Durante los siglos XX y XXI surgen panoramas diferentes, en la OIT y, en la legislación de los países europeos y latinoamericanos, como es el caso del Perú, han optado por una política positiva en lugar de prohibición. Se ha trazado la ruta de la igualdad de oportunidades para el trabajo de hombres y mujeres,

para acceder a un empleo en condiciones de libertad, igualdad y seguridad exigidas por la dignidad humana. (Jaspers, D. 2009, p. 58)

Fortalecer la protección de la madre trabajadora y extender al padre la titularidad compartida de los derechos y obligaciones que corresponden a ambos progenitores constituye un avance esencial hacia la equidad. Este enfoque busca superar la percepción de que tales responsabilidades son exclusivas de la mujer, promoviendo una visión más igualitaria en el ámbito familiar y laboral.

Es imperativo implementar acciones afirmativas que eliminen la discriminación contra las mujeres en el entorno laboral. Garantizar y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres requiere adoptar medidas concretas que permitan superar las barreras que dificultan el ejercicio pleno de este derecho. Este esfuerzo está orientado a erradicar todas las formas de desigualdad y exclusión que persisten en la sociedad. (Congreso de la República. Ley No. 28983, 2007, p. 3).

Sin embargo, la legislación diseñada para proteger a la mujer trabajadora no debe transformarse en una sobreprotección que termine vulnerando los derechos de los empleadores. En este contexto, el principio de seguridad jurídica adquiere un papel fundamental, ya que regula tanto la conducta como los planes empresariales dentro del marco del ordenamiento jurídico vigente. Este equilibrio es esencial para asegurar que los derechos de todos los actores en el entorno laboral sean respetados y protegidos.

La igualdad de oportunidades ordena que no se deja indefensa a la mujer embarazada, ni a su hijo por nacer, ni al empresario que, de buena fe, ofrece trabajo y contribuye al desarrollo social, el trabajo de la mujer según el derecho establece que las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de las empresas, excepto a los empleados como miembros de una

familia con excepciones previstas, la igualdad formal jurídica entre hombres y mujeres parte de la realidad de las diferencias sustanciales entre ellos por razón del sexo. Se elimina las diferencias o roles de discriminación, no de convertir una sociedad sexuada en asexuada. (Kosne, P. 2021, p. 58)

La vinculación entre la mujer y el ámbito laboral, así como entre la familia y el trabajo, refleja un componente esencial dentro del desarrollo del derecho internacional del trabajo, que persigue la igualdad de oportunidades para ambos géneros en el contexto profesional. Esta búsqueda no solo implica el reconocimiento de derechos iguales, sino también la implementación de medidas que favorezcan un acceso equitativo al empleo y la conciliación con las responsabilidades familiares.

Considerar el sexo como un indicador para predecir la productividad o el comportamiento de una persona en el trabajo resulta inexacto y poco confiable. Lo esencial no radica en lo que la mayoría de los hombres o mujeres pueden lograr, sino en identificar al candidato que posee las competencias y habilidades necesarias para desempeñar un puesto y que mejor se ajuste a las responsabilidades inherentes al mismo. (Organización Internacional del Trabajo, 2017, p. 43).

Además, las diferencias entre hombres y mujeres trascienden una simple asignación de roles sociales, ya que se sustentan en una dimensión ontológica. Estas diferencias se encuentran presentes en todos los niveles, desde las células hasta los sentimientos y pensamientos. No es solo una construcción social, sino una determinación psicofísica derivada de la estructura genética propia de cada persona, lo cual configura una diversidad intrínseca que enriquece las dinámicas laborales y sociales.

El varón y la mujer están hechos naturalmente el uno para el otro, lo cual se manifiesta en la mutua atracción entre los sexos que experimentan las personas normalmente constituidas: esta tendencia comporta una forma

específica de unión, que a su vez ordena la función reproductora, el trabajo contribuye al desarrollo de las ciencias y de la técnica, a la elevación cultural, científica y moral de la sociedad, lo que es más importante, por el trabajo, donde la persona se construye a sí misma. (López, C. 2021, p. 77)

El ser humano, a través del trabajo, no solo modifica y transforma la naturaleza, sino que también le confiere un nuevo significado y utilidad. Esta actividad permite que los recursos del entorno se adapten a las necesidades y objetivos tanto del hombre como de la mujer, otorgándoles un propósito que responde a las aspiraciones humanas.

El trabajo también hace posible revelar y valorar las dimensiones inherentes a la virilidad y la feminidad, como son la paternidad y la maternidad potenciales. En este sentido, el varón se encuentra naturalmente vinculado a la idea de ser padre, mientras que la mujer se relaciona con la maternidad. El acto conyugal, como expresión de la unión entre ambos, representa el medio natural para la fecundación, reflejando así que el matrimonio está intrínsecamente orientado hacia la procreación y la continuidad de la vida.

2.2.4. Desigualdad de los derechos laborales de la mujer

Actualmente, la desigualdad de género cobra más importancia por las diversas situaciones y casos en los que nota la presencia de violencia y discriminación que afectan a la mujer de manera permanente.

Si persisten variadas formas de manifestaciones de la mujer y el varón en el ámbito laboral, hay la necesidad de explicar, argumentos para generar conocimiento racional del mundo laboral con la finalidad de superar los diversos obstáculos que enfrentan las mujeres en su desarrollo organizacional.

El conjunto de reglas informales dentro de las organizaciones que dificultan el ascenso de las mujeres en la jerarquía organizacional, independientemente de sus capacidades o logros, se expresa mediante la metáfora de una barrera invisible conocida como “techo de cristal”. Esta barrera

limita el crecimiento profesional de las mujeres debido a los estereotipos sociales profundamente arraigados.

En el ámbito laboral, las mujeres enfrentan significativas desventajas. Reciben remuneraciones inferiores a las de los hombres, incluso cuando desempeñan las mismas funciones. Esta desigualdad no se debe a una menor productividad o a carencias educativas, sino a prácticas discriminatorias, normas sociales restrictivas y patrones culturales que las encaminan hacia empleos peor remunerados y con menores posibilidades de progreso en sus trayectorias profesionales (González, C., 2023, p. 2).

La carga laboral y la falta de tiempo disponible para que las mujeres desempeñen sus actividades profesionales se ven afectadas por la responsabilidad que asumen en las tareas del hogar y el cuidado familiar. Muchas organizaciones operan dentro de una sociedad marcada por el machismo, donde persisten diferentes formas de violencia laboral, conocidas como micromachismos.

A pesar de sentirse capaces de asumir cargos de mayor responsabilidad y de formar una familia, las mujeres enfrentan menos posibilidades de ascender en sus empleos. Más de la mitad expresan aspiraciones de crecimiento profesional dentro de sus organizaciones, pero muchas consideran casi imposible alcanzar promociones debido a su condición de género. Aunque las organizaciones afirman proporcionar igualdad de oportunidades para ascender y que sus líderes brindan cierto apoyo, en la práctica las condiciones laborales dificultan el acceso a dichas oportunidades.

La percepción de que las mujeres tienen menor capacidad para ejercer funciones de liderazgo, especialmente si tienen familia o desean formarla, es uno de los múltiples factores que perpetúan las desigualdades laborales. Estas desigualdades se originan principalmente en el acceso desigual al empleo y en

las barreras que enfrentan las mujeres en los mercados laborales (Castello, V., 2020, p. 3).

Las organizaciones suelen ser tóxicas en su ambiente laboral, generando riesgos psicosociales como jornadas excesivas, cargas laborales desproporcionadas, altos niveles de estrés, desequilibrios entre vida y trabajo, violencia en el lugar de trabajo y estilos de liderazgo deficientes. Además, las mujeres, al asumir la mayor parte de las responsabilidades domésticas, disponen de menos tiempo para ellas mismas, lo que repercute negativamente en su calidad de vida.

Durante el embarazo, muchas mujeres manifiestan haber recibido críticas y desaprobación por continuar trabajando en esta etapa. Otros factores que inciden en su desarrollo profesional incluyen la experiencia y la formación académica, pero también persiste la percepción de que el aspecto físico puede ser un elemento clave para facilitar la obtención de empleo.

La discriminación laboral es otra forma de violencia que enfrentan las mujeres. A esto se suma el acoso laboral o mobbing, que muchas experimentan únicamente por su condición de género. Las inequidades y desigualdades de género no son el resultado de un único factor; son problemas complejos que se manifiestan en diferentes ámbitos, como la educación, el trabajo, la salud y la migración. Estas desigualdades están profundamente arraigadas en la cultura y afectan todas las esferas de la vida humana (Ocaña, G., 2022, p. 19).

El hostigamiento laboral es especialmente prevalente entre las madres solteras, quienes, debido a la necesidad de sustento, a menudo se ven obligadas a tolerar estas conductas. Muchas mujeres optan por abandonar sus empleos como resultado del acoso laboral, un problema que persiste debido a la falta de formación en perspectiva de género y a deficiencias en la cultura organizacional.

La reforma laboral establece la obligación de los centros de trabajo de prevenir diversos factores de riesgo, incluida la violencia laboral, y de implementar protocolos para eliminar la discriminación por género. Asimismo, la reforma constitucional relativa a la paridad de género busca garantizar la ocupación de mujeres en puestos laborales, promoviendo la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

Es fundamental continuar desarrollando políticas públicas que fomenten la equidad de género. Esto incluye establecer protocolos, códigos de conducta y programas de formación, así como implementar políticas de tolerancia cero frente a la violencia y la discriminación en el entorno laboral. Solo mediante estas medidas se podrá avanzar hacia la eliminación de las barreras estructurales que afectan a las mujeres trabajadoras.

2.2.5. El mercado laboral para las mujeres en el Perú

La participación de la mujer en la actividad económica de la sociedad es una base fundamental para la sostenibilidad de esta. Las empresas sobre la presencia femenina responden altos puestos ejecutivos rentables. El aumento de la participación femenina en la última década es un tercio de la reducción de la pobreza y la desigualdad.

La contribución de las mujeres al desarrollo del país no parece recibir el mismo reconocimiento que la de los hombres. Esta situación refleja las tendencias observadas en el ámbito económico durante los últimos años.

Por otro lado, la educación de las mujeres en todos los niveles busca, mediante la implementación de políticas tanto del sector público como del privado, promover su participación activa en el mercado laboral.

En la presencia femenina en el mercado laboral queda mucho por hacer, falta liderazgo femenino en las empresas, en las áreas tecnológicas, en ingeniería la organización que trabaja en la reducción de brechas de género, las mujeres realizan jornadas laborales largas trabaja diez o más horas diarias, una

percepción generalizada por parte de los empleadores peruanos es que las mujeres, no están dispuestas a quedarse más de ocho horas diarias en el trabajo y carecen de flexibilidad. (Sánchez, J. y otros. 2020. p. 4)

El desempeño de la mujer en el mercado laboral está vinculado a actividades señaladas como propias del género. En el Perú la participación femenina en el rubro de servicios con presencia femenina fueron los rubros comercio, agricultura, pesca y silvicultura.

La concentración femenina se incrementa. La participación de la mujer sigue estudios técnicos que permiten en el mercado de trabajo y acceder a puestos de mayor productividad, una de las estrategias para fomentar el cambio de mentalidad consiste en apoyar a la mujer mediante intervenciones que le permitan ingresar y salir de la formación técnica, con el fin de mejorar sus oportunidades de empleo.

La participación de la mujer en la actividad y el rubro laboral indica un desempeño ágil que resulta polémico el nivel de penetración para tener en cargos directivos en comparación de los hombres.

La experiencia laboral de las mujeres se ve afectada por tener que atender responsabilidades biológicas (maternidad) y otras vinculadas socialmente a ellas (cuidado de los hijos). Cuando una mujer se aparta de la actividad laboral por tener que atender responsabilidades familiares, el impacto económico y social en las mujeres durante la pandemia se explica por su presencia mayoritaria en los sectores más afectados porque los negocios donde trabajaban eran informales y temporales. (Korne, P. 2021. p. 3)

El tiempo que se deja de trabajar afecta de manera directa su hoja de vida al momento que el empleador evalúe qué perfil resulta más beneficioso para trabajar de manera ininterrumpida adquiriendo experiencia.

Actualmente, existen políticas públicas orientadas a promover la permanencia de la mujer en el mercado laboral, como la licencia por maternidad

y la ley de prevención del hostigamiento sexual. Sin embargo, aún no se han implementado leyes que fomenten de manera activa su acceso a diversas oportunidades laborales.

La conciliación entre la vida laboral y familiar crea obstáculos para que las mujeres puedan avanzar en sus carreras y obtener salarios más altos, debido a las responsabilidades familiares, entre otros factores. Reducir esta desigualdad no solo contribuye a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, sino que también beneficia a las empresas, a los trabajadores y a la economía. La mejora de estas condiciones puede ser clave para que las empresas enfrenten la falta de innovación, atraigan y retengan al personal mejor cualificado, y proyecten una imagen positiva ante sus clientes.

La desigualdad de género sigue siendo una realidad para las mujeres que ingresan al mercado laboral en todo el mundo. No obstante, las empresas están tomando medidas para reducir estas brechas y hay un mayor reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres.

Las mujeres subestiman sus capacidades, las mujeres se equivocan subestimando mientras que los hombres sobreestiman, las mujeres no negocian por sí misma en el trabajo ... en comparación a los hombres ... las mujeres atribuyen sus éxitos más a factores externos ... mientras que los hombres; la mujer debe sentarse en la mesa de negociación y no a un lado. (Sandberg, Sh. 2016. p. 3)

La presencia de las mujeres en el sector informal es el desafío de las mujeres ocupadas por el empleo formal. La discriminación se manifiesta cuando el trabajo de la mujer es considerado prescindible al momento de tomar decisiones sobre la reducción de jornada laboral debido a la necesidad de conciliación. Las mujeres requieren más tiempo para atender a sus hijos pequeños, lo cual no debería ser un obstáculo para su éxito laboral si las empresas se enfocaran en los resultados, independientemente del tiempo

pasado en la oficina. Para lograr un desarrollo sostenible, es esencial generar empleo pleno y productivo, promover el trabajo decente, fomentar el emprendimiento, la creatividad y la innovación, así como apoyar la formalización y el crecimiento de las empresas.

Actualmente, existen amplias brechas de género en el mercado laboral que afectan la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Las tendencias actuales indican que las mujeres tienen una tasa de participación en el empleo más baja que los hombres, además de estar concentradas en sectores vulnerables y de baja productividad.

Los patrones culturales patriarcales relegan a las mujeres al ámbito doméstico en un contexto marcado por la desigual distribución sexual del trabajo. Las mujeres presentan una sobrecarga de trabajo no remunerado que opera como barrera a la plena inserción laboral femenina, el potencial económico de incorporación de las mujeres al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres, es sustantivo. Esto se incrementa aún se cambian las estructuras productivas y se lograra mayor participación de las mujeres en el empleo en sectores de alta productividad. (Noguera, I. 2013, p.76)

La incorporación de las mujeres al mundo laboral no solo tendría un impacto relevante en la actividad económica, permiten mejorar la distribución de ingresos, reducir la pobreza, aumentar la autonomía de las mujeres y expedir sus derechos para acceder a la protección social contributiva.

2.2.6. Vulneración de los derechos laborales

La comunidad internacional a identificado dificultades y desafíos que deben enfrentar los gobiernos en el ámbito sanitario, humanitario y socioeconómico de los momentos cruciales de la pandemia, evitando la relación de empleadores y trabajadores de las empresas que han despedido por casos fortuitos y causales que no han sido comprobadas y vulnerados sus derechos.

La rápida propagación del virus dio lugar a una pandemia sin precedentes, lo que impulsó a los gobiernos de la mayoría de los países a decretar cuarentenas para sus ciudadanos, con el fin de restringir las actividades y prevenir contagios masivos, controlando así su expansión.

El objetivo era garantizar el control de los brotes, permitiendo a las autoridades implementar medidas para evitar el colapso del sistema de salud.

Las afectaciones debido a la crisis de la pandemia invitan a reflexionar sobre los retos que debe enfrentar el régimen para reactivar la economía de los emprendimientos y la estructura organizativa que busca atenuar los efectos económicos desastrosos que origina la cuarentena, la subordinación dentro del contexto de las relaciones laborales es un requisito esencial para el desempeño adecuado, eficiente y puntual de las funciones en el servicio, en conformidad con las normas laborales y la disciplina que estas imponen. (Bernilla, M. 2023. p. 29)

El ser humano tiene derechos, garantías y obligaciones, respaldados por normas, leyes y tratados internacionales, con el objetivo primordial de asegurar equidad y justicia efectiva en la sociedad.

La norma suprema establece que el trabajo es un derecho fundamental del ser humano, y el Estado tiene la responsabilidad de promover las diversas fuentes necesarias para su realización, garantizando a las personas una vida digna y decente, con un salario que cumpla con todos los beneficios legales establecidos.

Es deber del Estado asegurar que el trabajo sea reconocido como un derecho, en todas sus modalidades, ya sea en una relación de dependencia o en actividades autónomas, incluyendo aquellas labores de auto sustento y cuidado humano, reconociendo a todos los trabajadores como actores sociales y productivos.

Los gobiernos de turno siempre presentan aciertos y desaciertos, durante su actividad participativa mediante diálogos sociales, para flexibilizar la jornada de trabajo, con el fin de precautelar y brindar estabilidad a los trabajadores, los aspectos negativos de una empresa al no disciplinarse, ni respetar los derechos de los trabajadores, ocasiona en dejar los derechos de los trabajadores desprotegidos y vulnerables, se trate de derechos individuales o colectivos. (Castro, P. 2022. p. 9)

Según la Organización Internacional del Trabajo se puntualiza que las consecuencias para las actividades generadoras de ingresos son graves para aquellos trabajadores de la economía informal que carecen de protección.

La Organización Internacional del Trabajo en su informe, menciona que los sectores más afectados tienen una elevada proporción de trabajadores en el empleo informal que de los trabajadores con un acceso limitado a los servicios de salud y a la protección social.

Según el marco político desequilibrado, se presentan los intereses políticos de unos cuantos en el bienestar de la población necesitada. El porcentaje de las mujeres están representadas en los sectores más afectados, como el sector de los servicios, y en las ocupaciones de primera línea de la lucha contra la pandemia, en el sector de la salud en los cuidados de la persona que padece Covid-19.

La pandemia ha generado grandes dificultades provocando sufrimiento a millones de personas por la preocupación de contagiarse y el de perder su trabajo, según la Cumbre mundial de la OIT denominado el Covid-19 y el mundo.

Diversas organizaciones mundiales y regionales hayan adelantado esfuerzos para incidir de manera positiva en las normas jurídicas de los países, a fin de que los trabajadores ganen terreno en la protección de sus derechos. ... el derecho laboral recoge las necesidades de la sociedad en materia de derechos de los trabajadores y empleadores, mediante un compendio de

normas jurídicas que contienen todas las disposiciones necesarias para regular la relación que existe entre un trabajador y su empleador. (Mosquera, M. del R. y Soria, U. 2022. p. 7)

La Declaración del Centenario de la Organización para el Futuro del Trabajo de la OIT, señala que: Reconoce que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente, impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización.

Establece una hoja de ruta de las acciones que la organización y sus mandantes tripartitos deberían llevar a cabo para configurar y encauzar los cambios mediante el enfoque futuro del trabajo.

Las respuestas que proponen los gobernantes deben centrarse en ayudar al sector económico y la fuerza laboral que más necesita, los trabajadores y las empresas, a fin de salvaguardar los medios de subsistencia y las empresas económicamente viables.

2.2.7. Los derechos laborales de las mujeres en el Estado

El Perú es uno de los países cuya vigencia del Estado de derecho se ha visto fortalecido por la adhesión a los tratados internacionales y la incorporación a su derecho interno, establecido en el artículo 55° de la Constitución Política que establece, que los tratados celebrados por el Estado peruano se encuentren en vigor, forman parte del derecho nacional o interno.

Mediante 76 convenios la materia laboral, están ratificados con plena vigencia, clasificado de la siguiente manera: a) Convenios fundamentales, b) Convenios de gobernanza, y c) Convenios técnicos: relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

La mejora de las condiciones mínimas del trabajo y los beneficios de las vacaciones pagadas, el afronte del desempleo, la fijación del salario mínimo y el tratamiento de derechos laborales en la administración pública, los pueblos indígenas y demás poblaciones en condiciones de vulnerabilidad.

La categoría derecho laboral, hace referencia a un conjunto normativo, jurisprudencial y doctrinario referente a la relación entre empleadores y trabajadores que se establece respetando un marco jurídico diseñado previamente, la dignidad humana es la piedra angular de los derechos fundamentales de las personas, ... como el soporte estructural de todo el edificio constitucional, del modelo político como del modelo económico y social. (Landa, C. 2014. p. 220)

El derecho laboral es el resultado de la acción política y social del movimiento de la clase obrera, por consiguiente, se encuentra en pleno desarrollo dado que las conquistas de derechos aún no han llegado a todos los sectores.

Nuestro ordenamiento jurídico parte de la concepción teórica de los derechos adquiridos, en materia laboral, donde las modificaciones normativas con posterioridad de la firma de los contratos laborales no alteran sus efectos, de esta manera la derogación de una ley no afectaría la ejecución del contrato de trabajo dado a los hechos ocurridos o cumplidos.

El derecho laboral según la Constitución Política del Perú, vigente desde el año 1993, establece en su artículo 1° que la defensa de la dignidad humana es deber de la sociedad y el Estado, en los artículos siguientes se establece principios y reglas, referidos a los derechos laborales.

En el artículo 2° numeral 14, toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, teniendo como límites la Ley y el orden público. En el artículo 22° define al trabajo como deber y derecho en cuanto constituye base del bienestar social y medio de realización de la persona, el Derecho del Trabajo ... se ocupa, del trabajo humano. Este ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, según utilice preponderantemente materias o símbolo, conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Ello sucedía cuando el

trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los esclavos o los siervos. (Neves, 2015. p. 11).

El artículo 24° consagra el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure bienestar material y espiritual al trabajador y su familia.

La Constitución Política obliga a los gobiernos de turno evaluar permanentemente la determinación de la remuneración mínima vital con participación de organizaciones representativas de trabajadores y empleadores organizados en el Consejo Nacional de Trabajo.

Según el artículo 25° la Constitución Política, establece la jornada máxima en un tiempo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, según el artículo 26° establece tres principios laborales mediante el principio de irradiación constitucional que configuran y alinean el derecho laboral en general, los principios son: La igualdad de oportunidades sin discriminación. b. El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. c. La interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma; el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, teniendo los Estados parte el deber de tomar las medidas adecuadas para garantizar este derecho. (Molero, M. 2018. p. 22)

Según el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, garantiza el ejercicio de los derechos laborales de naturaleza colectiva, como la sindicalización, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

Según el artículo 29° se otorga a los trabajadores el derecho de participar en las utilidades de la empresa, en las ganancias anuales luego de las declaraciones tributarias.

Según el artículo 62° de la norma constitucional se establece la libertad de contratar, garantizando los acuerdos o pactos entre las partes con total libertad.

2.2.8. Principio irrenunciable de los derechos laborales

El ordenamiento jurídico confiere a las personas los derechos que pueden ser alegados en virtud de la autonomía pública y privada. Las personas tienen la potestad de autodeterminación para crear para sí mismas las reglas que sirvan para satisfacer sus intereses recíprocos.

La autonomía pública y privada es una facultad de autorregulación de goce de los derechos de los sujetos que se constituye como uno de los ejes centrales de la estructura jurídica, no puede concebirse un sistema jurídico donde las personas se encuentren impedidas de celebrar o no negocios jurídicos.

La contratación es la base de la economía moderna, de las relaciones sociales, del sistema laboral. Es clásica la distinción dual acerca del contenido de la autonomía pública y privada. La autonomía tiene un doble contenido: la libertad de contratar y la libertad contractual.

A nivel constitucional, se reconoce expresamente ambas manifestaciones, toda persona tiene derecho contratar con fines lícitos, siempre que no contravengan leyes de orden público. Reconoce la libertad de contratar como la contractual; el límite a la autonomía, no está planteado en la capacidad de disposición de derechos sino en el ejercicio de derechos ... el problema principal de la autonomía privada es un problema de límites. (Toyama, J. 2000. p. 165).

El Código Civil tiene referencias expresas sobre ambas manifestaciones. Establecen la libertad de contratar, crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas y consagra la libertad contractual al indicar que pueden determinar libremente el contenido del contrato, que no sea contrario a norma legal de carácter imperativo.

Según la autonomía, las personas pueden disponer de los derechos que les reconoce el ordenamiento jurídico sin que exista transgresión alguna a

normas de orden público. En el Derecho Civil, la mayoría de los derechos son dispuestos por las personas al permitir las normas que reconocen los derechos.

El límite a la autonomía no está planteado en la capacidad de disposición de los derechos sino en el ejercicio del derecho. El problema principal de la autonomía privada es un problema de límites. Todo derecho tiene límites de carácter inherente, no hay derecho que no tenga límites que pueda ser utilizado de manera irrestricta; el ejercicio de la autonomía no debe colisionar con normas de carácter imperativo como señala la doctrina, de orden público, el mismo que sólo se puede determinar en cada caso. (Noriega, A. 2007, p. 241).

El límite del derecho Laboral en la autonomía es genérico según la disposición constitucional, donde el principio es irrenunciable. El principio de irrenunciabilidad de los derechos se fundamenta en el carácter protector del derecho Laboral.

Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del derecho civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre el empleador-trabajador, genera con la capacidad de la disposición de sus derechos.

La renuncia, es una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento del patrimonio de un bien mediante enajenación, gravamen y renuncia, donde el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar irrevocablemente el derecho contenido en la norma imperativa; en el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos constituye principio universalmente generalizado la renuncia se valora como una excepción solo se admite en aquellos casos que la ley así los determine. (Mejía, R. 2012. p. 2).

Antes de describir la definición expuesta, debemos anotar que existe una discusión sobre el ámbito subjetivo de aplicación del principio: la extensión de la

irrenunciabilidad a los actos del empleador y los actos desplegados por el sindicato en un convenio colectivo.

El empleador disponga de sus facultades de dirección que supone las prerrogativas para dictar normas, fiscalizar la prestación y sancionar los incumplimientos laborales previstas en el ordenamiento jurídico; la posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida en los ordenamientos jurídicos occidentales bajo una premisa inderogable: que existen derechos inalienables, que son inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del Estado, los cuales no pueden ser materia de negociación jurídica. (Pacheco, L. 2011. p. 5)

La desigualdad entre las partes laborales y la necesidad de proteger al trabajador está reservada únicamente para los actos de disposición de derechos. Si el empleador renuncia a sus facultades de dirección, podría deslaborizarse la relación laboral y encontrarnos ante un vínculo de carácter civil y no nos encontramos ante un caso referido al principio de irrenunciabilidad.

Los actos de disposición del sindicato respecto de los derechos nacidos en convenios colectivos tampoco configuran supuestos de renuncia en la medida que en la negociación colectiva no se verifica una desigualdad entre las partes y no debe presumirse, la nulidad de los actos de disposición del sindicato.

Si se trata de actos del sindicato que disponen de los derechos previstos en normas heterónomas imperativas, cabría la aplicación del principio abordado. Esto significa que estamos ante una disposición, irrevocable y unilateral, del trabajador de un derecho.

2.2.9. Los derechos laborales en la administración pública

El trabajo es objeto de atención prioritaria por el Estado como dispone nuestra Constitución, impone el mandato que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer la dignidad del trabajador.

El Estado es responsable de cumplir y hacer cumplir la Constitución. El Estado para contratar al personal requiere sustento jurídico de servicios no personales, que supone el desconocimiento de los derechos laborales y la dignidad del trabajador según el mandato constitucional

El régimen de contratación administrativa de servicios según la seguridad social de los trabajadores contratados orienta la regulación estatal buscando otorgar cierta legitimidad para regular según el reglamento único de adquisiciones para el suministro de bienes y prestación de servicios no personales para el sector público.

La función pública de quienes tienen a su cargo el desarrollo pleno de sus capacidades, habilidades, aptitudes y competencias para el cumplimiento de los fines y cometidos estatales en las organizaciones y entidades públicas permite considerar los modelos administrativos de pretendida implementación; ... pasa por retomar su papel en el ordenamiento jurídico y la confrontación de las prácticas sociales involucradas. (Delgado, H. 2012. p. 7)

Los derechos colectivos disponen que los empleados públicos pueden asociarse con fines culturales, donde las asociaciones prohibidas de adoptar la denominación u organización de los Sindicatos y adoptar las modalidades de acción de los organismos, de ejercer coacción en sus peticiones y recurrir a la huelga.

Es determinante que la regulación se asiente sobre el innegable carácter laboral de la relación jurídica. La Constitución de 1979 reconoce la condición

laboral de los trabajadores públicos y los hace titulares de los derechos laborales constitucionales.

A nivel infra constitucional, el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, del año 1984, consagró en su articulado la concepción laboral del régimen de los trabajadores públicos.

El modelo de relaciones laborales en la administración pública tiene como referente al texto constitucional, el modelo de Estado social, democrático y la conceptualización de los derechos laborales adopta la titularidad de todo sujeto inserto en una relación jurídica de intercambio de trabajo por salario que constituyen el punto de inicio de la etapa laboral de la relación de empleo público el Estado para la consecución de sus fines necesita de la concurrencia de personas naturales, denominadas servidores públicos, quienes colaboran o contribuyen para que se lleven a cabo las distintas funciones estatales, a través de la Administración Pública. (Hasbún, F. 2013. p. 7)

La Constitución Política de 1993, recoge en su articulado en materia laboral la categoría de trabajadores públicos, determinando cualquier discusión que pudiera existir sobre la naturaleza jurídica de la relación de empleo público.

Implica reconocer la naturaleza laboral de la relación de empleo público y su consecuente regula el utilitarismo y la negociación colectiva en la administración pública. El régimen de contratación administrativa de servicios de los derechos laborales constitucionales y los principios del derecho del trabajo son indispensables, la Ley Marco es clara al señalar en el artículo 1 de su Título Preliminar que su finalidad es establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana. (Noguera, I. 2013, p. 104).

El desarrollo de los valores morales y éticos es el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.

La presente Ley tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas. (Ley No. 28175. p. 1).

Los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, propone evidencia que la norma es acorde con la Constitución vigente, respetando la dignidad del trabajador, reconociendo que su relación con el Estado es de naturaleza laboral.

El acceso a los derechos fundamentales laborales, la posibilidad de ejercer derechos colectivos y el goce de condiciones adecuadas al trabajo reconoce la dignidad del trabajo suponiendo su relación de trabajo calificada como decente, como señala el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

la Conferencia Internacional del Trabajo llevada a cabo en Ginebra en junio de 1999, es la consecución del trabajo decente, es aquel que se realiza en el ámbito que respeta los derechos laborales, recibe un ingreso digno, permite acceder a la protección social y seguridad en el trabajo, y se enmarca en el diálogo social.

2.2.10. Despido arbitrario y vulneración de los derechos laborales

Los trabajadores comprendidos en el régimen de la actividad privada y el despido arbitrario por vulneración de los derechos constitucionales del trabajador en el Perú, tienen la visión de los derechos humanos.

Los derechos humanos son el conjunto de facultades e instituciones que en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

Para Antonio Enrique, Pérez Luño; los derechos humanos, el estado de derecho y la constitución, son instituciones jurídicas novedosas, extendidos y justificadas con argumentos persuasivos para asegurar su protección efectiva.

A medida que las pretensiones aumentan, su satisfacción se hace más difícil. Los derechos sociales, son más difíciles de proteger que los derechos de libertad, el despido arbitrario es una situación que a ningún trabajador le agradaría afrontar. El despido laboral puede convertirse en despido arbitrario. Siempre y cuando sus causas no están contempladas en la ley. La legislación protege a toda persona que está siendo despedida injustamente por su empleador. (Cortes, N. 2023. p. 3)

El derecho al trabajo como el derecho humano son sistemas de protección, versión sustantiva y versión procesal, donde la justicia ordinaria se nota con claridad.

La justicia ordinaria considere como despido nulo toda vulneración de los derechos constitucionales del trabajador que garantiza al interior de la empresa, donde labora por su calidad el sujeto de derecho.

La conservación del empleo es la única garantía del desarrollo de su proyecto de vida, el Tribunal Constitucional Peruano conoce los casos de despido arbitrario por vulneración de sus derechos constitucionales.

Brindar la tutela jurisdiccional efectiva al trabajador a partir de los casos resueltos por el Tribunal Constitucional del Perú, considera que se causado serios problemas de indefensión al trabajador, los jueces analizan si los trabajadores superaron el periodo de prueba ... protección contra el despido arbitrario, si la causa del despido está justificada ... o si es proporcional a la sanción gravosa, como, si el empleador siguió el procedimiento correspondiente. (Paz, S. 2020. p. 3)

Cuando la necesidad de justicia radica en la conservación del empleo, en casos de despido por vulneración de los derechos constitucionales del trabajador son: a) inaccesso a la vía paralela ante el juez laboral); b) cuando el derecho del trabajador a mantener el empleo no es líquido y; c) el no pago de remuneraciones y derechos conexos en sede constitucional.

A lo largo de la historia de la humanidad imperó las sociedades esclavistas, luego las sociedades feudales y, actualmente las sociedades capitalistas donde aparece la clase trabajadora, al agudización de la crisis económica en la sociedad capitalista el individualismo como el apoliticismo y neutralidad del Estado liberal de derecho, no podía satisfacer la exigencia de libertad e igualdad reales de los sectores social y económicamente deprimidos.

Los paisajes de justicia en las sociedades contemporáneas. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases debe expedir leyes sobre el trabajo, las cuales rigen entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos., Un trabajador solamente puede ser despedido por alguna de las razones expresamente señaladas por la ley. Como lo hemos mencionado en artículos precedentes, la ley laboral nos ofrece una lista cerrada de razones por las cuales es “licito” despedir a un trabajador”. (Corporación peruana de abogados. 2018. p. 3).

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga

lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizar con el importe de tres meses de salario.

Igualmente tendrá la obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de la responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él despido arbitrario, ... es aquel que se genera ... por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, según el profesor Blancas engloba formas distintas de despedir: a) el despido de hecho, sin comunicación alguna; b) el despido con comunicación, ... sin expresión de causa, señalando únicamente fecha de cese; y, c) el despido con todas las formalidades, pero con una causa que no existe o que no puede ser probada en un proceso laboral. (Alva, A. 2016. p. 5).

Dentro del contexto, es importante destacar que los países occidentales luchan por una división en los pactos de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La evolución de la situación mundial dio cuenta de la guerra fría y la comunidad internacional, por su lado, convino en el carácter interdependiente e indivisible de ambos tipos de derecho. Ambos pactos actualmente son aceptados por la totalidad de la comunidad internacional, en base al cual se tutelan los derechos humanos como normas internacionales vinculantes.

Para el caso del Perú, tenemos además de las normas citadas, entre otros, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales según el protocolo de San Salvador.

2.3. Definición de términos básicos

- **Inclusión.** Significa que los sistemas establecidos deben proveer acceso y participación recíproca; el individuo con discapacidad y su familia tengan la posibilidad de participar en igualdad de condiciones. Inclusión es el reconocimiento de que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias.
- **Mujer.** Deriva del latín mulier, -ēris o fēmina femīna es el ser humano de sexo femenino. Tiene diferencias biológicas respecto al varón, como una estatura media menor, cintura más estrecha, cadera más ancha y pelvis más amplia, diferente distribución y cantidad de vello y tejido adiposo. Sus genitales son diferentes y sus mamas, a diferencia del varón, están desarrolladas.
- **Mercado laboral.** Es la unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región, es el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo; su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de dicha región. Es el espacio donde las empresas ofrecen empleo, y refleja las oportunidades existentes para actividades privadas como para públicas
- **Vulneración de derechos.** Corresponde a cualquier transgresión a los derechos de niños, niñas y adolescentes establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño, de la mujer, que puede ser constitutiva de delito o no, dependiendo de nuestra legislación. Cualquier vulneración de derechos es grave, los Estados deben realizar todas las acciones destinadas a prevenir los hechos a entregar mecanismos de restitución de derechos una vez vulnerados.
- **Derecho laboral.** Es un conjunto de normas que están dirigidas específicamente para los colaboradores, sirve para ayudar a llevar una

correcta relación entre la empresa y colaboradores, es un conjunto de normas que los amparan para que las empresas no puedan atropellar sus derechos.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La relación entre la mujer en el mercado laboral es significativa en la vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los factores que generan dificultad influyen significativamente para obtener cargos de responsabilidad por las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.
- b. No existe igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso en las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.

2.5. Identificación de variables

VI: La inclusión de la mujer al mercado laboral

VD: Vulneración de los derechos laborales de las mujeres

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
La inclusión de la mujer al mercado laboral	Nivel en aumento. Empresas con cultura respetuosa e inclusiva	-Respeto a su dignidad -Derecho a una vida decorosa -Remuneraciones dignas y justas -Clima de trabajo saludable -Jornada de trabajo de 8 horas	Nominal politómica
Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
Vulneración de los derechos laborales de las mujeres	Dificultad para obtener cargos de responsabilidad Igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso	- Cargas familiares - Escaso empoderamiento femenino - Mejora de nuevas capacidades - No se toman en cuenta la capacidad - Preferencia basada en género	Nominal politómica

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica o no experimental debido que en las ciencias sociales no se puede realizar una investigación experimental por sus limitaciones.

3.2. Nivel de investigación

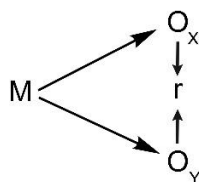
El nivel o alcance de nuestro estudio es correlacional. Se pretende buscar la relación que tiene la variable independiente con la variable dependiente.

3.3. Métodos de investigación

Los métodos empleados durante el estudio fue indudablemente el método científico. Del mismo modo se ha recurrido a los métodos lógicos y a los especiales como el hermenéutico y heurístico.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación nos permite obtener los datos que son extraídos de la muestra en el modo de corte transeccional o extracción de información en una sola vez. Se ha elaborado el presente esquema:



Donde:

M = muestra

O_x = variable 1 (inclusión de la mujer al mercado laboral)

r = relación entre x, y

O_y = variable 2 (vulneración de los derechos laborales)

3.5. Población y muestra

Población

La población es el conjunto de personas, animales u objetos que existen en un determinado espacio o lugar. Nuestra población de estudio está constituida por todas las mujeres trabajadoras y varones de la Dirección Regional de Educación de Pasco, quienes están distribuidos en diferentes oficinas ocupando diferentes cargos y son las que pertenecen en gran proporción al D. Leg. No 276 y algunas del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Trabajo del D. Leg. No 1057. Corresponde entonces enunciar:

N= 91 Población total entre varones y mujeres

Muestra

Es una representación de la población entre varones y mujeres de la Dirección Regional de Educación de Pasco.

Criterios de inclusión: mujeres mayores de 22 años de edad que laboran en la Dirección Regional de Educación: entre enero a junio de 2023.

Se determinó el tamaño de la muestra por muestreo probabilístico tipo aleatorio, estimado con un coeficiente de confianza de 95% y un error estándar de 0.015. Calculando con $n' = S^2 / V^2$

Z	1.96
p	0.5
q	0.5
N	91
E	0.05
n=	73.7273494

De donde resulta:

$n = 73$ muestra, personas encuestadas, mujeres y varones que laboran en la Dirección Regional de Educación Pasco.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicarán Las técnicas de encuesta, entrevista, observación, análisis de documentos e internet y los instrumentos de fichas, cuestionario y lista de cotejo. Nuestro instrumento de investigación para recolectar los datos fue la encuesta.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Se consideró las categorías de autenticidad, correlación, prueba piloto, congruencia, claridad, juicio de expertos y racional-lógica usando los instrumentos de investigación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el procedimiento manual en hojas sueltas, el procesamiento se llevó con un software especializado para trabajar con los datos proporcionados y las técnicas de estadística.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el desarrollo estadístico se consideró el diseño de investigación, la medida de los variables, el modelado y el análisis estadístico, la interpretación y el informe de los resultados estadísticos.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Considero que el trabajo de investigación es inédito y de suma importancia puesto que tiene los fines de descubrir nuevos conocimientos para aportar al área del derecho.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La presente tesis titulado Inclusión de la Mujer al Mercado Laboral y Vulneración de los Derechos Laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023; decidí investigar debido que en la actualidad en el mundo las mujeres contribuyen al crecimiento económico, social con inclusión real, las mujeres siempre aportaron perspectivas únicas y habilidades valiosas en diversos campos, como la política, ciencia, arte, cultura en la económica en el Perú y el mundo.

Muestro trabajo de campo justamente es la dirección Regional de Educación de la Región Pasco tomando en consideración que las mujeres han sido, son y serán ejes trascendentales para el desarrollo y progreso de las sociedades del mundo; debido que son las principales promotoras de bienestar dentro de su entorno familiar y la sociedad; pero lamentablemente son vulneradas en sus derechos laborales llegando al acoso sexual y discriminación en los cargos de dirección o jerarquía; problemas que enfrentan las mujeres en nuestro país y en la localidad de Pasco.

En nuestra investigación se aplicó instrumentos de validación pertinentes y eficientes a la muestra seleccionada que es objeto de investigación y se

procesó la información estadística, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos accedió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo y cuyos resultados son:

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Cuadro 1

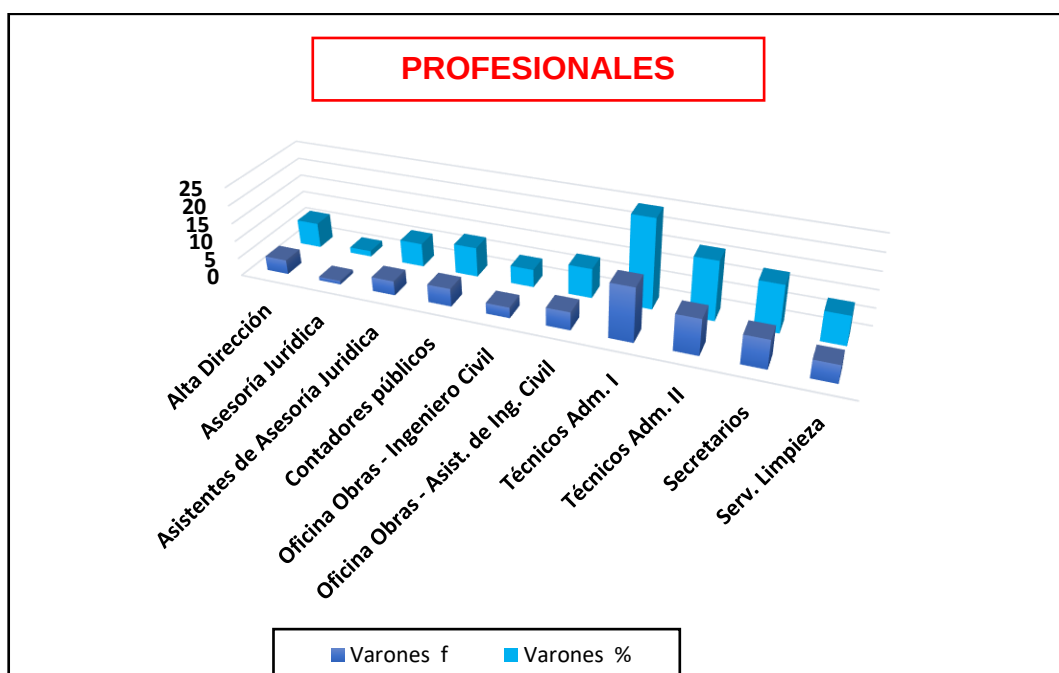
Personal que laboró en la Dirección Regional de Educación de Pasco, entre contratados y nombrados, periodo 2023.

N°.	Profesiones	Varones		Mujeres	
		f	%	F	%
1	Alta dirección	4	7	1	3.22
2	Asesoría jurídica	1	1.6	0	0
3	Asistentes de asesoría jurídica	4	6.6	2	6.4
4	Contadores públicos	5	8.3	2	6.4
5	Oficina Obras - Ingeniero Civil	3	5	0	0
6	Oficina Obras - Asist. de Ing. Civil	5	8.3	1	3.2
7	Técnicos Adm. I	15	25	5	16.12
8	Técnicos Adm. II	10	16.6	3	9.67
9	Secretarios	8	13.3	10	32.25
10	Serv. Limpieza	5	8.30	7	22.5
	Total	60	100	31	100

Fuente: Base de datos de la Dirección Regional de Educación Pasco, 2023.

Gráfico 1

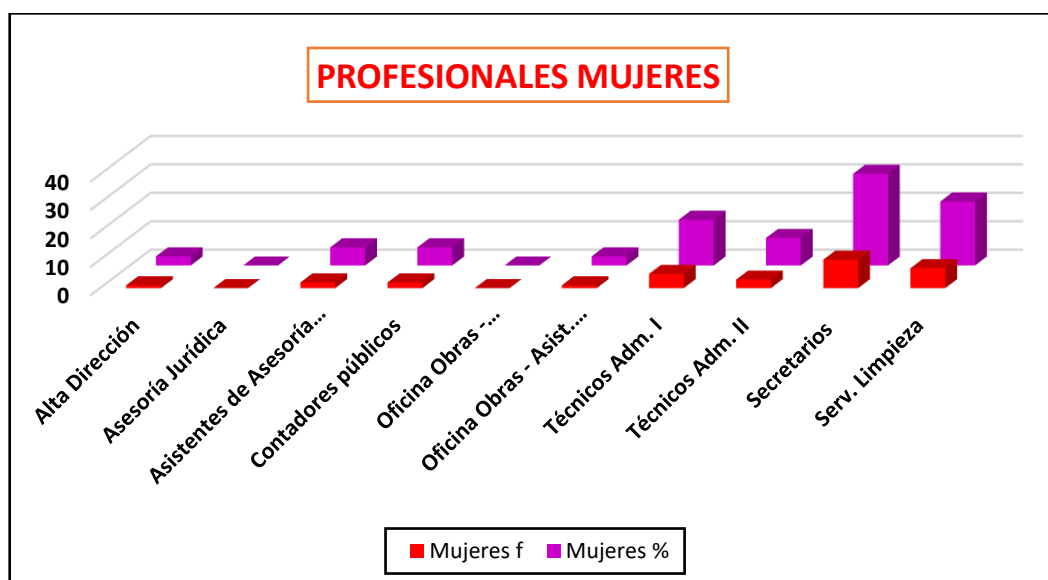
Profesionales



Nota: Elaborado por la investigadora

Gráfico 2

Profesionales mujeres.



Nota: *Elaborado por la investigadora*

Interpretando, el gráfico y figura N° 01 - 02; se puede observar que; entre el mes de enero al mes de diciembre del 2023, en la Dirección Regional de Educación Pasco. La población total es de 91 trabajadores (varones 60 y mujeres 31) entre contratados y nombrados, se detalla la información siguiente:

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: De cuatro profesionales varones que es el 7% trabajan en la Alta Dirección y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que solo hay una que es el 3.22%; habiendo una diferencia de tres profesionales más a favor de los varones.

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: De un profesional varón que es el 1.6% trabaja en Asesoría Jurídica y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que no hay ni una mujer, habiendo una diferencia de un profesional a favor de los varones.

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: De cuatro profesionales varones que es el 7% trabajan como Asistentes de Asesoría Jurídica y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra

que hay dos que es un 6.4%; habiendo una diferencia de dos profesionales más a favor de los varones.

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: De cinco profesionales varones que es el 8.3% trabajan como contadores públicos y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que hay dos que hacen el 6.4%; habiendo una diferencia de tres profesionales más a favor de los varones.

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: De tres profesionales varones que es el 5% trabajan en la Oficina Obras - ingeniero civil y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que no hay ni una mujer; habiendo una diferencia de un profesional más a favor de los varones.

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluye que: De cinco profesionales varones que es el 8.3% trabajan en la Oficina Obras - Asist. de ingeniero civil y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que solo hay una; habiendo una diferencia de cuatro profesional más a favor de los varones.

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: De quince profesionales varones que es el 25% trabajan como Técnicos Adm. I y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que solo hay cinco; que hace el 16.12% habiendo una diferencia de diez profesionales más a favor de los varones.

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: De diez profesionales varones que es el 16.6% trabajan como Técnicos Adm. II y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que solo hay tres; que es el 16.12% habiendo una diferencia de siete profesionales más a favor de los varones.

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: De ocho profesionales varones que es el 13.3% trabajan en los secretarios y comparando

con las profesionales mujeres nos demuestra que solo diez; que es el 32.25% habiendo una diferencia de dos profesionales a favor de las mujeres.

Se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: De cinco profesionales varones que es el 8.30% trabajan en los servicios de limpieza y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que siete; que es el 22.5% habiendo una diferencia de dos profesionales a favor de las mujeres.

Cuadro 2

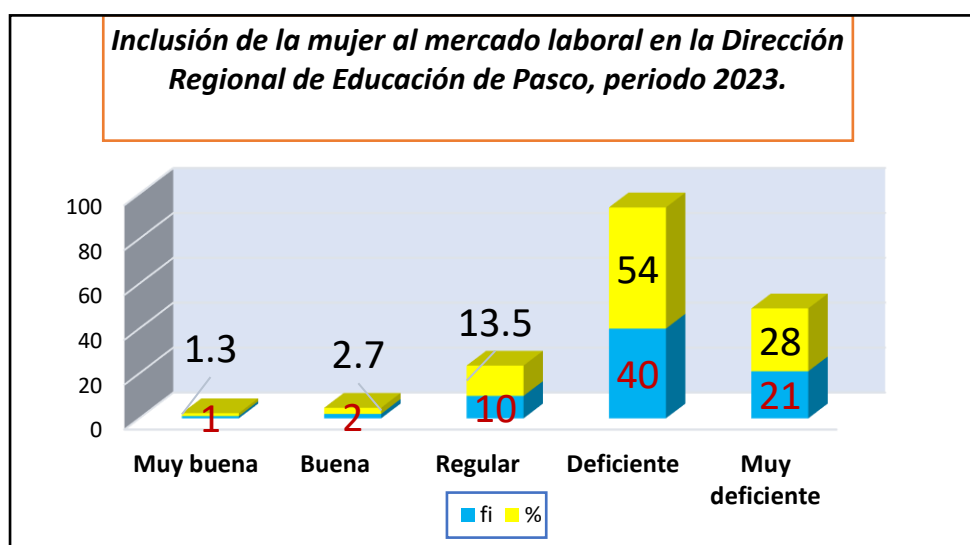
Resultados de encuesta – Inclusión de la mujer al mercado laboral en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023.

Puntuación	Escala	f _i	%
14-12	Muy buena	1	1.3
11-09	Buena	2	2.7
08-06	Regular	10	13.5
05-03	Deficiente	40	54
02-00	Muy deficiente	21	28
	Total	74	100

Fuente: Resultados del análisis de la encuesta.

Gráfico 3

Inclusión de la mujer al mercado laboral en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023.



Nota: Elaborado por la investigadora

Interpretando, el cuadro y figura N° 03; se puede observar que; entre el mes de enero al mes de junio del 2023, en la Dirección Regional de Educación Pasco; con la población muestral es de 31 profesionales mujeres y varones entre contratados y nombrados, se detalla la información siguiente:

La inclusión en el mercado laboral de acuerdo con la encuesta realizada a 31 profesionales entre varones y mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, en el periodo 2023; teniendo como resultado lo siguiente: Un encuestado que hace el 1.3% respondió que es **muy buena** la inclusión de la mujer en el mercado laboral con respeto a su dignidad, derecho a una vida decorosa, con remuneraciones dignas y justas y con un clima de trabajo saludable.

La inclusión en el mercado laboral de acuerdo con la encuesta realizada a 31 mujeres profesionales que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, en el periodo 2023; se tiene como resultado lo siguiente: De dos encuestados que hace el 2.7% respondieron que es **buena** la inclusión en el mercado laboral, con respeto a su dignidad, derecho a una vida decorosa, con remuneraciones dignas y justas y con un clima de trabajo saludable.

La inclusión en el mercado laboral de acuerdo a la encuesta realizada a 31 mujeres profesionales que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, en el periodo 2023; se tiene como resultado: Diez encuestados que hace el 13.5% respondieron que es **regular** la inclusión en el mercado laboral y que se demuestra que hay una cantidad un poco considerable de mujeres que están ocupando puestos de liderazgo y decisiones; el avance y la promoción de la mujer en la Dirección Regional de Educación Pasco; pero todavía hay un camino largo por recorrer para cerrar brechas y eliminar desigualdades y discriminación; también es necesario que las empresas públicas y privadas crean una cultura respetuosa, tolerante inclusiva hacia las mujeres, con respeto a su dignidad,

derecho a una vida decorosa, remuneraciones dignas y justas y con un clima de trabajo saludable.

La inclusión en el mercado laboral de acuerdo a la encuesta realizada a 31 mujeres profesionales que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, en el periodo 2023; se tiene como resultado de: Cuarenta encuestados que hace el 54% respondieron que es **deficiente** la inclusión en el mercado laboral y que se demuestra que no hay mujeres que están ocupando puestos de liderazgo y decisiones; el avance y la promoción de la mujer en la Dirección Regional de Educación Pasco; es muy lento; pero todavía hay un camino largo por recorrer para cerrar brechas y eliminar desigualdades y discriminación; también es necesario que las empresas públicas y privadas crean una cultura respetuosa, tolerante inclusiva hacia las mujeres, con respeto a su dignidad, derecho a una vida decorosa, remuneraciones dignas y justas y con un clima de trabajo saludable.

La inclusión en el mercado laboral de acuerdo a la encuesta realizada a 31 mujeres profesionales que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, en el periodo 2023; veintiún encuestados que hacen 28% respondió que es **muy deficiente** la inclusión en el mercado laboral.

Cuadro 3

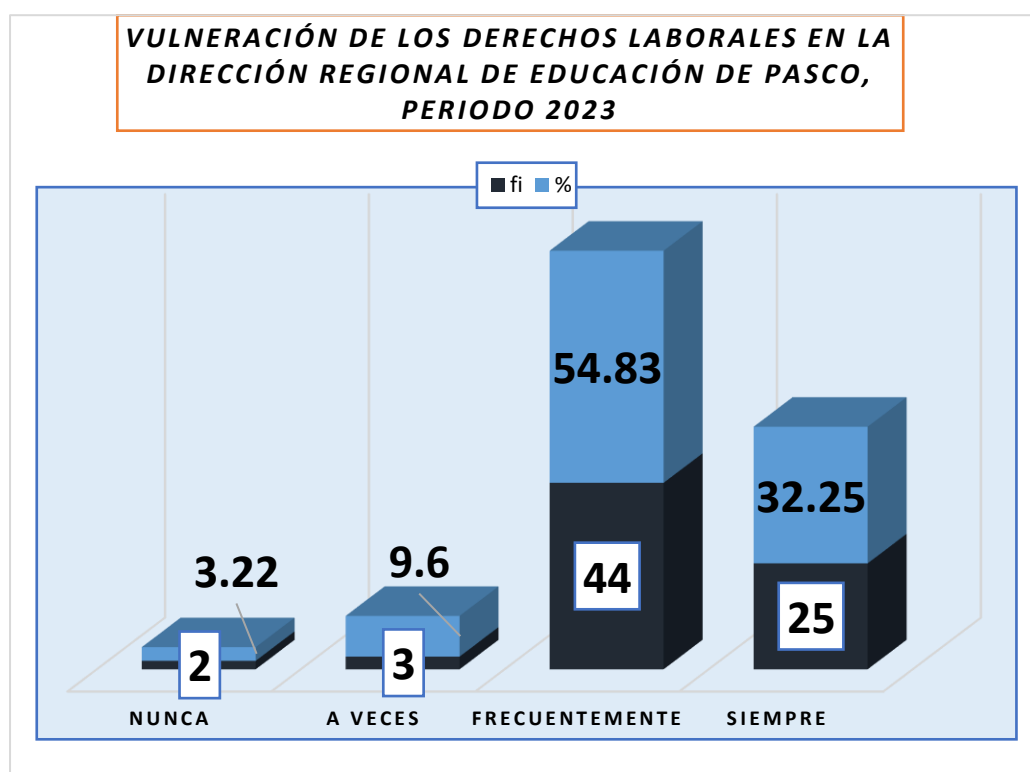
Resultados – de encuesta sobre la vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023.

Puntuación	Escala	f_i	%
11-09	Nunca	2	3.22
08-06	A veces	3	9.6
05-03	Frecuentemente	44	54.83
02-00	Siempre	25	32.25
Total		74	100,0

Fuente: resultados de la encuesta

Gráfico 4

Vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023



Interpretando, el cuadro y figura N° 04; se puede observar que; entre el mes de enero al mes de junio del 2023, en la Dirección Regional de Educación Pasco; con la población muestral es de 31 profesionales mujeres entre contratados y nombrados, se detalla la información siguiente:

De 31 encuestados, dos de ellos que hace el 3.2% respondieron que **nunca** hubo vulneración de los derechos laborales hacia las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023, y que nunca hubo acciones que obstaculizaran el acceso al empleo en puestos de liderazgo y de decisiones.

De 31 encuestados; tres de ellos que hace al 9.6% respondieron que **a veces** hubo vulneración de los derechos laborales hacia las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023, y que veces estas acciones obstaculizan el acceso al empleo en puestos de liderazgo y de

decisiones; sin estabilidad laboral, sin seguridad social (jubilación digna), sin igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso; con preferencia basada en género masculino, disminuyendo nuevas capacidades en las mujeres y la disminución del desarrollo del empoderamiento femenino.

De 31 encuestados; cuarenta y cuatro que equivale al 54.83% respondieron que están de acuerdo que **frecuentemente** se vulneraba los derechos laborales hacia las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023, habiendo acciones que obstaculizan el acceso al empleo en puestos de liderazgo y de decisiones; sin estabilidad laboral, sin seguridad social (Jubilación digna), sin igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso; con preferencia basada en género masculino, disminuyendo nuevas capacidades en las mujeres.

De 31 encuestados; veinticinco que equivale al 32.25% respondieron que **siempre** existió vulneración de los derechos laborales hacia las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023, habiendo acciones que obstaculizan el acceso al empleo en puestos de liderazgo y de decisiones; sin estabilidad laboral, sin seguridad social (jubilación digna), sin igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso; con preferencia basada en género masculino, disminuyendo nuevas capacidades en las mujeres.

4.3. Prueba de hipótesis

Probando nuestra hipótesis

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la inclusión de la mujer en mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la inclusión de la mujer en mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.

Probando con la prueba Ji cuadrado χ^2 sobre la base de los siguientes datos:

Tabla 1

Frecuencias observadas “Inclusión de la mujer al mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.

Inclusión de la mujer al mercado laboral	Vulneración de los derechos laborales				
	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Respeto a su dignidad	1	3	14	1	19
Derecho a una vida decorosa	3	5	14	1	23
Remuneraciones dignas y justas	1	5	12	1	19
Clima de trabajo saludable	0	3	9	1	13
Total	5	16	49	4	74

Tabla 2

Frecuencias esperadas en la interpretación del ejercicio de la administración de justicia y regulación del delito de corrupción social en la Dirección Regional de Pasco, 2023

Inclusión de la mujer al mercado laboral	Vulneración de los derechos laborales				
	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Respeto a su dignidad	1	4	13	1	19
Derecho a una vida decorosa	2	5	15	1	23
Remuneraciones dignas y justas	1	4	13	1	19
Clima de trabajo saludable	1	3	9	1	13
Total	5	16	49	4	74

Tabla 3*Calculando la Ji cuadrada:*

Inclusión de la mujer al mercado laboral / Vulneración de los derechos laborales	fo	fe	fo -fe	$(fo - fe)^2$	$(fo - fe)^2 / fe$
Respeto a su dignidad / Nunca	1	-0.28	0.08	0.0627	1
Respeto a su dignidad / A veces	2	1.45	2.09	1.3454	2
Respeto a su dignidad / Frecuentemente	1	-0.28	0.08	0.0627	1
Respeto a su dignidad / Siempre	5	-5.00	25.00	5.0000	5
Derecho a una vida decorosa / Nunca	4	-1.11	1.23	0.2989	4
Derecho a una vida decorosa / A veces	5	0.03	0.00	0.0001	5
Derecho a una vida decorosa / Frecuentemente	4	0.89	0.80	0.1936	4
Derecho a una vida decorosa / Siempre	16	-	169.00	10.5625	16
Remuneraciones dignas y justas / Nunca	13	1.42	2.01	0.1600	13
Remuneraciones dignas y justas / A veces	15	-1.23	1.51	0.0993	15
Remuneraciones dignas y justas / Frecuentemente	13	-0.58	0.34	0.0268	13
Remuneraciones dignas y justas / Siempre	9	0.39	0.15	0.0178	9
Clima de trabajo saludable / Nunca	1	-0.03	0.00	0.0007	1
Clima de trabajo saludable / A veces	1	-0.24	0.06	0.0476	1
Clima de trabajo saludable / Frecuentemente	1	-0.03	0.00	0.0007	1
Clima de trabajo saludable / Siempre	1	0.30	0.09	0.1258	1
Total					18,0048

El valor de χ^2 para los valores observados es 18,0048

Ahora, para saber si el valor de Ji cuadrada χ^2 calculada es o no significativo, calculamos los grados de libertad, que se encuentra usando la siguiente formula:

$$GI = (4 - 1) (4 - 1)$$

$$GI = (3) (3) = (9)$$

$$GI = 9$$

Y, con el valor de grado de libertad $GI = 9$, acudimos a la Tabla de Distribución de Ji Cuadrada, eligiendo el nivel de confianza 0.05 o 0.01. Identificando en la tabla enunciada en nivel de confianza 0.05 corresponde el Ji cuadrado $\chi^2 = 16,919$ y en el nivel de confianza 0.01 corresponde la ji cuadrada $\chi^2 = 21,666$

Comparando, resulta que el valor calculado de Ji Cuadrado $\chi^2 = 18,0048$ en el nivel de confianza 0.05 ($\chi^2 = 16,919 < \chi^2 = 18,0048$) es inferior al de la tabla; igualmente en el nivel de confianza 0.01 ($\chi^2 = 21,666 < \chi^2 = 18,0048$). En consecuencia, las variables están relacionadas.

En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, las variables están relacionadas. El Ejercicio de la administración de justicia y regulación del delito de corrupción social en el Juzgado Penal de Pasco, 2022.

4.4. Discusión de resultados

En la presente Investigación Tesis; se demuestra que existe relación estadísticamente significativa entre la inclusión de la mujer en mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.

Cuando se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: de cuatro profesionales varones que es el 7% trabajan en la Alta Dirección y

comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que solo hay una que es el 3.22%; habiendo una diferencia de tres profesionales más a favor de los varones. Entonces se concluye que los cargos de responsabilidad, decisión, y liderazgo está a cargo de los varones.

Cuando se analizó y cuantificó los datos recolectados y se concluyó que: de cinco profesionales varones que es el 8.30% trabajan en los servicios de limpieza y comparando con las profesionales mujeres nos demuestra que siete; que es el 22.5% habiendo una diferencia de dos profesionales a favor de las mujeres. Entonces se concluye que los trabajos más sencillos y de menos oportunidad están encargadas de realizarlo más mujeres.

Y de la variable sobre la inclusión en el mercado laboral de acuerdo a la encuesta realizada a 31 profesionales entre varones y mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, en el periodo 2023; teniendo como resultado lo siguiente: Un encuestado que hace el 1.3% respondió que es **muy buena** la inclusión de la mujer en el mercado laboral con respeto a su dignidad, derecho a una vida decorosa, con remuneraciones dignas y justas y con un clima de trabajo saludable. Entonces se concluye que sería muy buena la inclusión a la mujer.

Y de 31 encuestados; veinticinco que equivale al 32.25% respondieron que **siempre** existió vulneración de los derechos laborales hacia las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023, habiendo acciones que obstaculizan el acceso al empleo en puestos de liderazgo y de decisiones; sin estabilidad laboral, sin seguridad social (Jubilación digna), sin igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso; con preferencia basada en género masculino, disminuyendo nuevas capacidades en las mujeres.

En los años sesenta del siglo XX la participación de la mujer en el mercado laboral era escasa, a partir de la década de los 70 las Naciones Unidas,

adelanta a la mujer, en la Conferencia Mundial de la Mujer realizada en México en 1975, priorizando los derechos productivos.

En esta época comienzan las mujeres a asistir significativamente a los centros de educación secundaria y universitaria, porque se presenta mayor oportunidad de participación laboral en el sector público, En tiempos actuales las mujeres han incursionado en el ámbito público distante a la participación laboral de los hombres, las féminas sufren condiciones de trabajos difíciles y complejos en jornadas dobles y triples, reciben ingresos menores, por falta de educación formal, falta de capacitación y separación cuando elige su carrera profesional.

La guía indispensable para lograr el desarrollo y progreso de los pueblos es el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género de las mujeres. Tropieza la mujer con la integración social y laboral, en muchas ocasiones, se ve obligada a elegir la familia y el trabajo.

Pese a las complicaciones, sacrificios, de horas extras, las mujeres están dispuestas a quedarse en el espacio absoluto de los hombres, que las mujeres trabajen y las madres hagan, este hecho es una posibilidad o un deseo en la participación laboral de las mujeres, buscando el cambio en las instituciones de las familias, los hombres, las empresas, el Estado y las organizaciones sociales.

En los países desarrollados las mujeres están mejor formadas en aspectos: educativo y profesional que los hombres, como: son Hilary Clinton, secretaria de Estado de Estados Unidos y Ángela Merkel, primer ministro de Alemania.

En países subdesarrollados, persiste la segregación laboral horizontal en las actividades, y vertical en las categorías profesionales; las mujeres laboran más en oficinas, ventas, mercadotecnia, enseñanza, oficios asistenciales.

En cambio, los hombres lo hacen en la industria, el comercio, el transporte, lo que muestra que las mujeres se desempeñan más en los niveles primarios y los hombres en los niveles superiores.

La incorporación del enfoque de género en la gestión pública, la disminución de brechas de género, la prevención del hostigamiento sexual, el uso del lenguaje inclusivo permite dar cuenta de la situación real de los derechos de las mujeres al entrar en vigor la Política Nacional de Igualdad de Género.

La violencia constituye el caso principal en todas las entidades del Estado. Preocupa las acciones reportadas buscando la creación de servicios de atención a mujeres víctimas, según las acciones de protección y reparación, la discriminación estructural contra las mujeres y la necesidad de trabajar en una política preventiva que erradica el sistema de género identifican los avances con relación a la problemática de la persistencia de discriminación estructural, constituye el problema central de la desigualdad entre mujeres y hombres.

CONCLUSIONES

1. Existe correlación significativamente entre las variables Inclusión de la mujer al mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023. Validado con la Ji Cuadrado $\chi^2 = 18,0048$ en el nivel de confianza 0.05 ($\chi^2 = 16,919 < \chi^2 = 18,0048$) es inferior al de la tabla; igualmente en el nivel de confianza 0.01 ($\chi^2 = 21,666 < \chi^2 = 18,0048$). En consecuencia, las variables están relacionadas.
2. Las mujeres que intentan laborar en la Dirección Regional de Educación Pasco enfrentan importantes obstáculos que les impiden participar en el mercado laboral y sobre todo en puestos de decisión, liderazgo; durante la creación de dicha institución que es más de 79 años solo hubo una mujer como Directora Regional de Educación y en calidad de encargada; esta desigualdad se ve reflejada en su dificultad para acceder a puestos de poder debido al fenómeno que la mujer que es “el sexo débil”, basado en prejuicios hacia las mujeres que les dificulta y/o impide llegar a la cima.
3. Como se pudo observar en las encuestas realizadas no hay oportunidad en la selección de personal en las mujeres y mucho menos en ascenso, A pesar de que la mujer ha aumentado su participación en el mercado laboral en las últimas décadas, su posición es de desventaja con respecto a los varones; las mujeres siempre han hecho frente a un mayor número de barreras que los varones en el mercado laboral, especialmente cuando se trata del acceso a puestos de mayor responsabilidad.
4. En el mercado laboral generalmente las mujeres fomentan honestidad y responsabilidad, esto es debido a cuestiones históricas ya que culturalmente en todo el mundo al hombre le cuesta más trabajo intentar sobornar o corromper a una mujer.

RECOMENDACIONES

1. La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, como institución rectora de la ciencia y la tecnología debe desarrollar investigaciones en materia de derecho laboral y procesal laboral con la finalidad de investigar y explicar la inclusión de la mujer en el mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.
2. La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, debe desarrollar certámenes académicos de congresos, meza redonda y exposiciones permanentes sobre la inclusión de la mujer en el mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.
3. Capacitar de manera permanente a los magistrados, fiscales, abogados, ciudadanos y estudiantes sobre la inclusión de la mujer en el mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023, para consolidar los conocimientos científicos, jurídicos y tecnológicos con la finalidad de dar buenos servicios a la sociedad.
4. Difundir de manera práctica las doctrinas y la jurisprudencia de la investigación en revistas y artículos científicos con participación de los magistrados, fiscales, abogados y los operadores de la justicia sobre materias de la Inclusión de la mujer en el mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.
5. Brindar formación eficiente a los operadores de la justicia jueces, abogados y fiscales para el desarrollo de los procedimientos judiciales garantizando el derecho de acceso a la jurisdicción y justicia sobre la inclusión de la mujer en el mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la dirección de educación de Pasco, 2023.
6. Mejorar el monitoreo y manejo de información a nivel nacional, regional y local sobre los temas de la Inclusión de la mujer en el mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023, en

las esferas del Ministerio Público y el Poder Judicial con un registro de información de las denuncias y los procesos judiciales para la realización de los procesos penales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, D. y Otros. (2017). *Propuesta modelo certificación, equidad de género*. Perú. Universidad Católica del Perú.
- Álvarez, I. (2021). Los derechos de la mujer en el ámbito laboral. España. FIBGAR.
- Amayo, A. (2022). Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital, de Manantay de enero a junio 2021. Perú. Universidad nacional de Ucayali.
- Antxustigi, E. (2010). Ciudadanía y derechos sociales. España. Edit. Universo.
- Aranzamendi, L. (2016). Instructivo teórico-práctico del diseño y redacción de la tesis en derecho. Perú. Edit. Grijley.
- Ayala, P. (2014). La responsabilidad de las personas jurídicas. España. Edit. Ariel.
- Avolio, B. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresas en América del Sur. México. Revista de la CEPAL.
- Banco Mundial. (2019). A pesar de los avances las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales. Washington. Edit. Revista de Derecho.
- Barzola, A. (2021). Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. Perú. Universidad Continental.
- Bernilla, M. A. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe. Perú. Universidad Señor de Sipán.
- Bertacchini, F. (2019). Los derechos humanos de las mujeres en el trabajo. Ginebra. Derechos humanos.
- Birgin, H. y Gherardi, N. (2008). La garantía de acceso a la justicia. Argentina. Edit. Aportes empíricos y conceptuales. MA.
- Cano, M. (2013). Género y ámbito laboral corporativo: Hacia una reingeniería del pensamiento. Perú 2012. Análisis crítico. Perú. Universidad peruana de ciencias aplicadas.

- Castello, V. (2020). Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la comunidad Valenciana. España. Universidad de Valencia.
- Castro, P. A. (2022). Vulneración de los derechos laborales por despido arbitrario del régimen de actividad privada en Lima Metropolitana 2022. Perú. UNMSM.
- Cortes, J y Álvarez, S. (2019). Manual de redacción de tesis jurídicas. México. Edit. ISBN.
- Corva, M. (2010). Estado, justicia y sociedad. La administración de justicia en la provincia de Buenos Aires. Argentina. Edit. BIBHUMA.
- Chaname, R. (1995). Diccionario Jurídico Moderno. Perú. Edit. Conceptos, Instituciones y personajes.
- Chanjan, R. (2014). Redes sociales, poder y participación ciudadana. España. Edit. Rev. Científica América Latina.
- Fernández, A. (2020). Mujeres en el mundo laboral. ONU.
- Fernández, C. (2016). La responsabilidad penal de las personas jurídicas. Un estudio comparado entre España y el Perú. Perú. Edit. PUCP.
- Franco, A. y Mejía, L. (2008). La protección social y los derechos de los ciudadanos en América Latina, una revisión narrativa. Colombia. Edit. Rev. Fac. Nac. Salud Pública.
- Gay, H. (2010). La violación de los derechos humanos Laborales en el distrito federal de la población indígena. México. Universidad de Juárez.
- Gianotti, A. L. (2017). La feminización de los regímenes laborales especiales en el Perú y su regulación: En búsqueda de un cambio. Perú Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gómez, D. (2020). Desobediencia a la autoridad en el contexto del Estado de emergencia: Análisis de tipicidad y la intervención. Perú. Edit. I. P. Derecho.
- Gonzales, J. (2015). Antiguos y nuevos horizontes de la dogmática penal. Perú. Edit. Universo.

- González, C. (2023). No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo. Caribe. Universidad de Maryland.
- Gonzales, L. y Mera, A. (2018). Propuesta de un régimen legal especial sobre derechos laborales para los trabajadores sexuales. Perú. Universidad Señor de Sipán.
- Guerra, Y. (2005). Breve inducción al tema: La responsabilidad en las personas jurídicas. Colombia. Edit. Administración y responsabilidad del Estado.
- Guerrero, L. (2017). Fundamentos de la dogmática jurídica penal. México. Edit. CNDA.
- Gutiérrez, L. y Limas, M. (2007). Incorporación e la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en chihuahua. México. Universidad autónoma de la ciudad de Juárez.
- Haim, S. (2014). Mujeres y acceso a la justicia de la tradición formalista del derecho androcéntrico. Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Herreras, M. (2021). La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica. Valladolid. Universidad de Valladolid.
- Hernández, A. (2012). Derechos culturales de los pueblos indígenas. Colombia. Edit. SAC.
- Ituralde, D. (2010). Pueblos indígenas, derechos económicos, sociales y culturales y discriminación. Santiago de Chile. Edit. HDH.
- Jaspers, D. (2009). Los derechos económicos, sociales y culturales. Brasil. Edit. CELADE-CEPAL.
- Jiménez de Asúa, L. (2000). La ley y el delito. Principios del derecho penal. Buenos Aires.
- Juárez, B. (2022). Empleo femenino: Los tres trabajos más vulnerables y con alta violación de los derechos. México. Universidad de Juárez.
- Kosne, P. (2021). Como impulsar las oportunidades laborales para las mujeres peruanas. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Landa, C. (2014). De la mujer y la madre trabajadora. España , Universidad Alcalá de Henares.

- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ley No. 28983. (2007). Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Perú. , Congreso de la República.
- López, C. M. (2021). La contratación preferente que busca promover la comprensión equitativa de hombres y mujeres en el sector específico según la primera disposición complementaria modificatoria del reglamento de la Ley No. 30709. ¿Es constitucional? Perú. Universidad de Lima.
- Mato, D. y Otros. (2007). Cultura y transformación sociocultural en tiempos de globalización. Buenos aires. edit. CLACSO.
- Marinelli, Ch. (2015). La trata de personas en el derecho internacional de los derechos humanos, un proceso en doble vía de la esclavitud a la autonomía de la represión penal a la protección de las víctimas. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Marín, A. (2020). Participación laboral femenina, ingresos por trabajo hacia la mujer en México. México. Colegio de la Frontera Norte.
- Mejía, R. (2012). El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral. España. Universidad de Palermo.
- Migliore, J. (2011). La idea de la justicia. Argentina. Edit. Revista Cultural económica.
- Ministerio de Cultura. (2014). Enfoque Intercultural. Perú. Edit. Estación la Cultura. Edit. SAC.
- Molero, M. C. (2018). El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia. España. Universidad de Toledo.
- Monrtrbrun, A. (2010). Notas para una revisión crítica del concepto de poder. Argentina. Edit. Polis.
- Mosquera, M. del R. y Soria, U. M. (2022). La vulneración de los derechos a los trabajadores y la desobediencia de preeminencia de la ley. Perú. Lo tribunales de la República.

- Navarro, M. (2018). Equidad de género percibida por los colaboradores de sociedad anónima papelsa, área de producción. Planta Huachipa en el período 2018. Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Noguera, I. (2013). Guía didáctica para elaborar Tesis. Perú. Edit. Libros SAC.
- Ñaupas, H. y Otros. (2013). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Perú. Edit. UNMSM.
- Noriega, A. (2007). El orden público en el derecho privado. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ocaña. 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 últimos 10 años. Ecuador. Universidad Andina de Simón Bolívar.
- Organización internacional del trabajo. (2017). Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. América Central. OIT.
- Pacheco, L. (2011). Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado. Perú. Universidad de Piura.
- Parisi, E. (2015). Participación política y manifestaciones culturales y mecanismos de resistencia. Argentina. Edit. CANICET.
- Pasarino, R. (2017). Violencia y resistencia contra la autoridad. Perú. Edit. UNMSM.
- Páucar, D. (2018). Metodología de la Investigación Científica. Perú Edit. Mantaro.
- Peralta, J. (2008). Dogmática penal y seguridad jurídica. Madrid. Edit. RUTHERS.
- Ramos, C. (2002). Cómo hacer tesis de derecho. Perú. Edit. Gaceta Jurídica.
- Rawls, J. (2006). Teoría de la justicia. España. Edit. ISBN.
- Rivera, J. (2011). Cómo escribir y publicar una tesis doctoral. Madrid. Edit. ESIC.
- Robles, L. y Otros. (2011). Fundamentos de la investigación científica y jurídica. Perú. Edit. FFECAAT. EIRL.
- Ruíz, P. y Otros. (2016). Propuesta de políticas de igualdad de género para la docencia. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Sánchez, J. y Otros. (2020). Las mujeres migrantes y refugiados venezolanas, su inserción en el mercado laboral peruano: Dificultades, expectativas y potencialidades. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sebastián, E. (2011). Manual para elaborar tesis jurídicas: Técnicas de investigación en derecho. España. EDIT. Scielo.
- Seminario, M. (2018). Vulneración del derecho de trabajo a través de los artículos 24B y 27 de la ley de productividad y competitividad laboral. Perú. Universidad de Piura.
- Serna, V. (2021). El acceso a una educación superior de calidad como derecho fundamental de la persona humana. Perú. Universidad Andina del Cuzco.
- Sobrevilla, D. (2015). La concepción de una justicia política de OTFRIE DHOFFÉ. Perú. Edit. ISOMÍA.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2011). El nuevo sistema de justicia penal acusatorio desde la perspectiva constitucional. México. Edit. ISBN.
- Stavenhagen, R. (2008). Derechos humanos y derechos culturales de los pueblos indígenas. Naciones Unidas. Edit. ONU.
- Tomas, A. (2005). Principios y dogmática penales. Madrid. Edit. Derecho y cambio social.
- Toyama, J. (2012). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. Perú. Universidad San Martín de Porres.
- Vilella, P. (2021). La incorporación de la mujer al mercado laboral y su incidencia en los cambios estructurales familiares. Madrid.
- Witker, C. (2018). Cómo elaborar una tesis en derecho. México. Edit. Civitas. S. A.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. (5) Muy buena (4) Buena (3) Regular (2) Deficiente (1) Muy deficiente

ÍTEMS	MB	B	R	D	MD
¿Cree usted que existe coherencia entre la Inclusión de la mujer al mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023?					
¿Cree usted que existe inclusión de la mujer en el mercado laboral con respeto a su dignidad?					
¿Cree usted que existe inclusión de la mujer en el mercado laboral derecho a una vida decorosa, con remuneraciones dignas y justas?					
¿Cree usted que existe inclusión de la mujer en el mercado laboral con respeto a su dignidad y un clima de trabajo saludable?					
¿Cree usted que es un camino largo para cerrar brechas y eliminar desigualdades y discriminación hacia las mujeres?					
¿Cree usted que se debe eliminar desigualdades y discriminación; también en las empresas públicas y privadas?					
¿Cree usted que frecuentemente se vulneraba los derechos laborales hacia las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, periodo 2023?					
¿Cree usted que son pocas o casi nada los empleos puestos de liderazgo, dirección y de decisiones hacia las mujeres?					
¿Cree usted que existe pocas oportunidades laborales hacia las mujeres y en su mayoría es a favor del sector masculino?					
¿Cree usted que hay oportunidad para las mujeres en la selección de personal y en los ascensos?					

Procedimiento de validación y confiabilidad

(FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS)

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres: _____

Grado académico/mención: _____

DNI/ Celular: _____

Cargo o institución donde labora: _____

Instrumento: Tesis: "Inclusión de la mujer al mercado laboral y vulneración de los derechos laborales en la dirección regional de educación de Pasco, 2023"

Autor _____ del _____ instrumento:

Lugar _____ y _____ Fecha: _____

2. ASPECTOS de LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
ORGANIZACIÓN	Presentación organizada					
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías y modelos teóricos					
COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					

CONTEO TOTAL de MARCAS	A	B	C	D	E
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50}$$

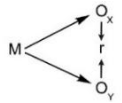
3. OPINION de APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en la columna asociada)

CATEGORIA	INTERVALO	
No valido, reformular	(0,20 – 0,40)	
No valido, modificar	(0,41 – 0,60)	
Valido, mejorar	(0,61 – 0,80)	
Valido aplicar	(0,81 – 1,00)	

4. RECOMENDACIONES: -----

FIRMA

Matriz de consistencia

1. PROBLEMA	2. OBJETIVOS	3. HIPÓTESIS	4. VARIABLES	5. DIMENSIONES	6. INDICADORES	Metodología
1.1. Problema General	2.1. Objetivo General	3.1. Hipótesis General	4.1. Independiente		-Respeto a su dignidad, -Derecho a una vida decorosa -Remuneraciones dignas y justas -Clima de trabajo saludable -Jornada de trabajo de 8 horas	Tipo: Básico Nivel: Descriptivo y correlacional. Método: científico, inductivo deductivo, hermenéutico. Diseño: De corte transeccional 
¿Cuál es la relación entre la mujer en el mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023?	Determinar la relación entre la mujer en el mercado laboral y la vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.	La mujer en el mercado laboral influye significativamente en la vulneración de los derechos laborales de las mujeres en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.	Inclusión de la mujer en el mercado laboral	Nivel en aumento. Empresas con cultura respetuosa e inclusiva		
1.2. Específicos	2.2. Específicos	3.2. Específicos	4.2. Dependiente			Población
a) ¿Qué factores han generado la dificultad para obtener cargos de responsabilidad por las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023? b) ¿Existe igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso en las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023?	a) Describir la dificultad para obtener cargos de responsabilidad por las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023. b) Describir la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso en las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.	a) La dificultad para obtener cargos de responsabilidad influye significativamente en las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023. b) La igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso influye significativamente en las mujeres que laboran en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023.	Vulneración de los derechos laborales de las mujeres 4.3. V. Interviniente.	Dificultad para obtener cargos de responsabilidad Igualdad de oportunidades en los procesos de selección y ascenso	- Cargas familiares - Escaso empoderamiento femenino. - Mejora de nuevas capacidades - No se toman en cuenta capacidad - Preferencia basada en género.	N = 91 Población total n = 74 personas encuestadas Técnicas. - La encuesta Instrumento - El cuestionario

Título: Inclusión de la Mujer al Mercado Laboral y Vulneración de los Derechos Laborales en la Dirección Regional de Educación de Pasco, 2023