



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Diseño y Gestión de Marca

DISEÑO DE MARCA RESPALDO DE CALIDAD PARA EMPODERAR A MADRES DE FAMILIA DE 25 A 30 AÑOS DE EDAD PARA COMBATIR LAS LIMITACIONES EN EL DESARROLLO PERSONAL A CAUSA DEL ABANDONO DE ESTUDIOS ESCOLARES SECUNDARIOS

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Diseño y
Gestión de Marca**

STEFANY DEL ROSARIO LOCONI VALLEJOS

Asesor:

Mtro. Rafael Ernesto Vivanco Alvarez

**Lima – Perú
2018**

Dedicatoria:

A las mujeres que encontraron una esperanza de vida en este proyecto. A mis padres, hermanos y Evital.

**DISEÑO DE MARCA RESPALDO DE CALIDAD PARA
EMPODERAR A MADRES DE FAMILIA DE 25 A 30
AÑOS DE EDAD PARA COMBATIR LAS
LIMITACIONES EN EL DESARROLLO PERSONAL A
CAUSA DEL ABANDONO DE ESTUDIOS ESCOLARES
SECUNDARIOS**

INDICE

1. Resumen (Abstract)
2. Introducción
3. **CAPÍTULO I**
 - 1.1 Descripción del problema encontrado
 - 1.2 Problema Principal
 - 1.3 Problemas Secundarios
4. **CAPÍTULO II**
 - 2.1 Justificación de la investigación
 - 2.2 Objetivo Principal
 - 2.3 Objetivos Secundarios
5. **CAPÍTULO III**
 - 3.1 **TRABAJO Y DESARROLLO**
 - 3.1.1 ¿Qué es el desarrollo personal?
 - 3.2 **EL TRABAJO**
 - 3.2.1 Historia
 - 3.2.2 el empleo formal e informal
 - 3.2.3 el empleo y sub empleo
 - 3.2.4 El empleo formal en el Perú
 - 3.2.5 Marco legal del trabajo en el Perú
 - 3.3 **LA MUJER Y EL TRABAJO**
 - 3.3.1 La mujer peruana en el trabajo a través de la historia
 - 3.3.2 Oportunidades laborales para la mujer en el Perú
 - 3.3.3 Marco legal para la mujer en el trabajo

3.4 LA ESCUELA EN EL PERÚ

- 3.4.1. breve historia de la escuela en el Perú, inicios, descentralización, etc**
- 3.4.2. El estado y la educación**
- 3.4.3. Las mujeres y la escuela**
- 3.2.4. Deserción escolar en el Perú**
- 3.2.5. Marco legal de la educación básica**

3.5 PROBREZA EN EL PERÚ

- 3.5.1 Índice de pobreza en el Perú**
- 3.5.2. Las regiones más pobres del Perú**
- 3.5.3. La migración y pobreza en el Perú**
- 3.5.4. Las mujeres y su relación con la pobreza**
- 3.5.5. Estructura del ingreso familiar en el Perú**
- 3.5.7. Desarrollo Humano**
- 3.5.8 Bienestar**

3.6 VIOLENCIA DE GÉNERO

- 3.6.1. Concepto**
- 3.6.2. Características de la violencia de género**
- 3.6.3. Tipos de violencia de género**
- 3.6.4. La mujer como principal víctima de la violencia**
- Marco legal en defensa de la mujer**
- Feminicidio (concepto, leyes, penas)**

3.7 ESTADO DEL ARTE

3.7.1 NACIONALES

3.7.2 INTERNACIONALES

6. CAPITULO IV

4.1 ESTRUCTURA DEL PROYECTO

4.1.1 Concepto del proyecto

4.1.2 Nombre del proyecto

4.1.3 Fundamentación del proyecto

4.2 PÚBLICO OBJETIVO

4.2.1 Actores

4.2.2 Fundamentacion del publico objetivo

4.2.3 Descripción del publico (INFOGRAFIA)

4.3 LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

4.3.1 Fotografías

4.3.2 Entrevistas

7. CAPÍTULO V

5.1 ANÁLISIS DEL DISEÑO

5.2 DISEÑO DE LA COMUNICACIÓN

8. CAPÍTULO VI

6.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1.1 Aplicación

6.1.2 Diseño de la metodología

6.1.3 Evaluación de la metodología

6.1.4 Registro de la implementación

6.1.5 Documentación acreditada

9. CAPITULO VII

7.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10. BIBLIOGRAFÍA

1. RESUMEN

La presente investigación tiene su origen en la necesidad de contribuir con la lucha histórica por la equidad femenina, y ofrecer oportunidades de superación, desarrollo personal y social a un sector vulnerable de mujeres peruanas a través de la formación de competencias para el mundo laboral y de los negocios.

Desde que se enfrentan al mundo, las mujeres cuentan con condiciones más limitadas que los hombres para salir adelante. Muchas atraviesan dificultades para completar etapas en los ámbitos educativo, laboral, profesional, entre otros, situación que no les permite obtener una consideración igualitaria, siendo marginadas y tratadas desde una condición de inferioridad.

A través de este proyecto, se busca reflejar esta penosa situación para poder cambiarla. Por ello, es fundamental incentivar la formación educativa de niñas y mujeres. Deben conocer sus prioridades, derechos y motivaciones que permitan demostrarle al mundo, y a sí mismas, que son tan capaces e iguales a los hombres.

Formar mujeres líderes, independientes y empoderadas, capaces de apoyarse unas a otras, es el objetivo principal de esta investigación, cuya mayor contribución será preparar a una nueva generación de mujeres generadoras de sus propias oportunidades sin dependencia alguna.

ABSTRACT

The research presented is generated based on a social need that women are fighting for an opportunity to excel and personal development.

Since a woman faces society comes with more limited conditions than men in all areas, such as education, work, professional among others that make this condition is affected and only consider the lower woman.

When carrying out this project we see reflected that until now there are many changes to improve the personal development of women started from girls to adult women. Teach them their priorities, rights and reasons to show the world that they are capable and equal to men.

Training women leaders, independent and capable of empowering each of them is the main objective of all research and the world is prepared to accept a new generation of women who generate their own opportunities without dependency.

INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer forma parte importante para el desarrollo de las sociedades y sistemas. A través del tiempo, ellas han luchado por sus derechos en la sociedad, desde la economía, la educación, entre otros sectores

Durante el siglo XX, los esfuerzos de las mujeres por alcanzar la igualdad de derechos han transformado al mundo. Sin embargo, aún existen grandes brechas de género, y por consiguiente, menores oportunidades de desarrollo para ellas. En el siglo XXI, la presencia femenina en todos los sectores se ha incrementado, aunque los factores limitantes persisten.

En ese sentido, ¿cómo generar una mayor participación y mejores oportunidades para las mujeres en nuestra sociedad? Habría que pensar en empoderar a las mujeres, sobre todo en los ámbitos más vulnerables, y brindarles herramientas que les permitan alcanzar mayores niveles de desarrollo personal. De esta manera, las actividades que realizan incrementarán su valor, y ellas se sentirán capaces de avanzar y enfrentar las adversidades.

Programas de capacitación, formativos, de inserción laboral, de salud, son algunos de los mecanismos que incentivan a más mujeres a alcanzar sus metas, y demostrar lo que pueden lograr cuando se sienten empoderadas y libres.

Para contribuir con este gran objetivo, Mujer Talento es un proyecto que ayuda a mujeres con pocas oportunidades laborales, sociales, educativas y económicas a desarrollar sus habilidades e incrementar el alcance y productividad de sus pequeñas empresas. A través de asesorías y capacitaciones, las mujeres beneficiadas por Mujer Talento reciben un nuevo enfoque para potenciar sus habilidades y generar nuevas y mejores fuentes de ingreso para ellas y sus familias.

Mujer Talento es una nueva alternativa de educación no convencional que les permitirá adquirir los conocimientos necesarios para emprender y hacer crecer su propio negocio.

3.CAPÍTULO I

1.1 Descripción del problema encontrado

En el Perú, las barreras o límites para el desarrollo laboral de las mujeres son un gran problema social. Se trata de una situación compleja cuya solución continúa desatendida por el Estado peruano.

Podemos observar que la empleabilidad de las mujeres en sectores formales es menor a la de los hombres. Como consecuencia, la informalidad laboral se fortalece y termina por imponer peores escenarios (bajos salarios, explotación laboral, explotación sexual), para muchas mujeres, especialmente para quienes cuentan con menor nivel educativo. Como señala Wong, a menor nivel educativo, menores posibilidades de desarrollo socioeconómico y peores condiciones de vida.

Si una mujer con estudios superiores enfrenta desafíos para ejercer su profesión en nuestra sociedad machista, ¿qué posibilidades de progreso económico podría tener aquella que no ha completado la etapa escolar? A esta compleja situación se suman la

violencia y discriminación a las que este segmento está más expuesto debido a su posición vulnerable en la sociedad.

Ante este escenario, una manera de aportar con el progreso de las mujeres es a través del desarrollo de un proyecto que las ayude a impulsar sus emprendimientos. Desde la perspectiva de una tesis enfocada en el diseño como agente de cambio social, considero posible lograr este propósito a través de la incorporación de temas propios de la comunicación visual y la imagen de marca en los emprendimientos de las mujeres asesoradas.

¿Cómo cumplir con este objetivo? A través de capacitaciones y asesorías empresariales, se busca que el grupo objetivo -mujeres de un pequeño asentamiento humano de Lima-, aprenda conceptos básicos de gestión, comunicación y diseño que sean útiles, prácticos y efectivos para mejorar la productividad de sus negocios.

1.2 Problema principal:

Limitaciones en el desarrollo laboral personal a causa del abandono de estudios escolares secundarios en madres de familia de 25 a 30 años del AA.HH. Flor de Amancaes del distrito del Rímac en la ciudad de Lima Metropolitana.

1.3 Problemas secundarios:

- Alto índice de casos de violencia de género a consecuencia de las limitaciones en el desarrollo personal del grupo objetivo.

- Bajos ingresos económicos generados por las limitaciones en el desarrollo educativo del grupo objetivo, que les impide acceder a mejores oportunidades.

CAPÍTULO II

2.1 Justificación de la investigación

En casi todas las áreas, el posicionamiento y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral peruano es todavía incipiente y vulnerable. Más del 60% de las mujeres no accede a oportunidades suficientes para crecer laboralmente, mientras que el 40% restante mantiene una lucha constante para avanzar.

A través del marco teórico de esta tesis, se explicarán las razones por las cuales es importante brindar más herramientas para que las mujeres del público objetivo puedan emprender proyectos exitosos que les permitan mejorar sus condiciones de vida.

Para ello, el marco teórico aborda temas que explican de qué manera la mujer ha sido relegada y postergada desde una perspectiva histórica, coyuntural y sociocultural.

Una de las principales misiones de esta investigación es presentar alternativas de solución para que las mujeres del grupo objetivo puedan emprender un camino hacia un desarrollo económico independiente. Para ello, este proyecto de tesis incentivará el empoderamiento de las participantes, y les brindará la posibilidad de reconocer capacidades y elementos útiles para que puedan emprender o hacer crecer una empresa, y de esta manera logren incrementar sus ingresos.

2.2Objetivo principal

A través de asesorías y talleres sobre emprendimiento, diseño, imagen de marca y desarrollo personal, se busca empoderar a las mujeres del grupo objetivo (madres de 25 a 30 años residentes en el Asentamiento Humano Flor de Amancaes) y brindarles capacitaciones que les permitan emprender negocios exitosos y generar más recursos.

2.3Objetivos secundarios

- Informar a las mujeres del grupo objetivo acerca de las limitaciones en el desarrollo laboral personal propiciadas por el abandono de estudios escolares secundarios.
- Elaborar un análisis del entorno laboral de las mujeres del grupo objetivo, que muestren las razones de las limitaciones en su propio desarrollo personal y laboral.

5. CAPÍTULO III

3.1. TRABAJO Y DESARROLLO

3.1.1 ¿Qué es el desarrollo personal?

Dongil y Cano (2014) proponen el desarrollo personal como aquel proceso a través del cual las personas intentan llegar y/o incrementar sus propias potencialidades o fortalezas y lograr sus objetivos, deseos, inquietudes y anhelos, a través de los intereses de superación y la necesidad de dar sentido a la vida.

Entonces se afirma que la planificación del desarrollo personal no es un concepto nuevo; ha tenido varias encarnaciones sobre todo dentro del sector de la educación. Este término nace en el Reino Unido, aunque el enfoque, el lenguaje y la pedagogía detrás de su uso incluyen el desarrollo de la evaluación de la educación como herramienta de diagnóstico y el desarrollo de la autorreflexión y del establecimiento de objetivos. (Dongil y Cano, 2014)

Por otro lado, Dongil y Cano afirman que existe una amplia literatura en las áreas profesionales y disciplinarias de la educación, la salud y asistencia social, las mismas que tienen como primer objetivo incorporar una reflexión, o una práctica reflexiva continua en estas áreas que se integren a las prácticas profesionales.

Para Dongil y Cano, el desarrollo personal va de la mano con la práctica profesional, sobre todo en los ámbitos académicos y profesionales que están intrínsecamente comprometidos con el valor de la reflexión. Aunque existe un considerable debate sobre la empleabilidad y si esta se centra exclusivamente en el desarrollo de las habilidades

requeridas por los empleadores de los graduados, esta se incrementa en la medida en que se ajusta a una agenda más amplia que incorpore los aprendizajes permanentes.

En general, la empleabilidad no está restringida a competencias específicas, sino que incluye habilidades genéricas requeridas en el lugar de trabajo y que son transferibles. Ejemplo de esto son el buen manejo de las relaciones interpersonales que permiten el trabajo en equipo y la resolución de problemas a través de la adquisición de autoconfianza, creencias de eficacia (autoteorías) y metacognición.

Meece (2001) describe la teoría de Erikson, cómo una de las más conocidas acerca del desarrollo de la personalidad. Él vio la vida como una serie de ocho etapas desde el nacimiento hasta la muerte. Cada una de estas etapas tiene un desafío particular o punto de inflexión, al que denominó “crisis”. Según Erikson, la forma en que las personas enfrentan cada crisis afecta el desarrollo de sus personalidades. Quienes cumplan con el desafío pasarán a la siguiente etapa listos para enfrentar nuevos niveles de crisis. Las personas que no tienen éxito en enfrentar cada crisis pueden encontrarse atascadas en un mismo escenario. Este revés puede afectar su desarrollo a lo largo de la vida.

Meece analiza las etapas de la **teoría del desarrollo personal** propuestas por Erikson del siguiente modo:

- **Etapa 1:** Confianza versus desconfianza (desde el nacimiento hasta el primer año). Durante el primer año de vida, los niños se sienten seguros si reciben amor y afecto en un entorno estable y predecible. Esta seguridad les permite confiar en los demás.

Los bebés maltratados o descuidados ven el mundo como un lugar aterrador y aprenden a desconfiar de los demás.

- **Etapa 2:** Autonomía y duda (de uno a tres años). Autonomía significa libre albedrío. En la Etapa 2, los niños aprenden a verse a sí mismos como individuos. Buscan controlarse a sí mismos y a su entorno. Los niños que tienen libertad para explorar dentro de ciertos límites aprenden a ser autosuficientes. Aquellos que no reciben esta libertad se desalientan y comienzan a sentirse desvalorizados.
- **Etapa 3:** Iniciativa y culpabilidad (de tres a cinco años). En esta etapa, los niños son sujetos llenos de energía, imaginación e iniciativa. Comienzan a dominar las relaciones y el lenguaje entre iguales. Los niños que no son alentados a participar pueden sentirse culpables por limitado alcance de sus propias ambiciones, o pueden aferrarse a los adultos y no desarrollar habilidades para jugar y trabajar con otros.
- **Etapa 4:** Industria e Inferioridad (de seis a once años). Industria significa trabajar duro para luego tener una sensación de logro como resultado del esfuerzo. Durante esta etapa, los niños desarrollan autodisciplina y talentos a través de su propio esfuerzo. Aprender a trabajar con otros es una parte importante del concepto de industria. Los niños que no tienen la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades, o que no tienen éxito en estos, pueden tener una sensación de fracaso, y desarrollar como consecuencia un sentimiento de inferioridad.
- **Etapa 5:** Identidad e identidad confusa (de 12 a 18 años). El reto de los años de la adolescencia es crear un sentido de identidad, o "yo". Los adolescentes exploran el mundo y las personas que lo habitan, buscando descubrir quiénes son, qué quieren hacer y en qué creen. Aquellos que no son capaces de construir un sentido de sí

mismos sufren confusión de identidad. Van por la vida sin entenderse a sí mismos ni a dónde van.

- **Etapa 6:** Intimidad y aislamiento (de 19 a 35 años). En esta etapa, las personas se vuelven hacia los demás, y suelen trabajar para construir relaciones de intimidad basadas en el cuidado mutuo. Para la mayoría, esta etapa implica el matrimonio y la paternidad. Sin embargo, las personas también enfrentan el desafío de la intimidad a través de otras relaciones. Aquellos que no construyen relaciones íntimas se sienten aislados y solitarios.
- **Etapa 7:** Generatividad y estancamiento (de 35 a 50 años). La generatividad implica cuidar a los demás y contribuir con algo que perdure en el mundo. Este es el desafío de los años intermedios de la vida. La crianza de los niños, las actividades creativas y el servicio comunitario son formas en que las personas contribuyen con los demás en esta etapa. Ser incapaz de aportar de esta manera puede provocar aburrimiento, inquietud, estancamiento y una sensación de que la vida no tiene sentido.
- **Etapa 8:** Integridad y desesperación (mayores de 50 años). La tarea principal de la Etapa 8 es poder mirar hacia atrás en la vida con satisfacción y pocos remordimientos. La integridad en los últimos años implica tener una buena perspectiva de la vida. Las personas que lucharon en la vida sin satisfacer un sentido que genere valor personal pueden terminar enfrentando la muerte en la desesperación. Nadie se mueve a través de las ocho etapas de la vida solo con éxitos. En cada etapa, las personas experimentan lo positivo y lo negativo. El desafío es que los éxitos superen a los fracasos.

3. 2. EL TRABAJO

3.2.1. Historia del trabajo

En este acápite se cita a Prieto (2017), cuya investigación hace énfasis en los cambios producidos por la Revolución Industrial, que transformaron el mundo para siempre. Desde sus inicios en Gran Bretaña, la Revolución Industrial introdujo mano de obra en las fábricas en muchos países. Transformó la vida laboral e impulsó el sistema capitalista. La persona promedio ya no trabajaba en un negocio propio, se encontraba bajo las órdenes de un empleador. La riqueza se concentró entre los propietarios de las fábricas y los propietarios de las tierras y las ciudades crecieron.

La transformación de la vida laboral en este periodo trajo muchos cambios positivos, pero también muchos negativos en términos de la calidad de vida de los empleados. Algunos de los cambios negativos incluyen:

- Trabajo infantil
- Jornadas laborables de 10 a 16 horas durante 6 días a la semana
- Condiciones de trabajo inseguras

Al analizar estas condiciones, algunos visionarios de los movimientos laborales decidieron proponer cambios para solucionar estos problemas.

De acuerdo con Prieto, en 1810, Robert Owen, propietario de un molino, introduce la jornada laboral de 10 horas en sus fábricas de New Lanark en Escocia. No satisfecho con ello, Owen llevó la reducción un paso más allá e implementó la jornada laborable de ocho horas. Robert Owen utilizaba la frase “Ocho horas de trabajo, Ocho horas de recreación, Ocho horas de descanso” para impulsar su ideal de jornada laboral. En los años siguientes, los trabajadores de todo el mundo tomaron nota de los movimientos de Owen. En 1847, por ejemplo, mujeres y niños de todo el Reino Unido recibieron la

jornada laboral de diez horas. En 1848, los trabajadores franceses obtuvieron la jornada laboral de 12 horas.

En las décadas de 1840 y 1850, los empleados calificados en Australia y Nueva Zelanda ganaron el derecho a una jornada laboral de ocho horas.

Aragón et. al. (2012), señaló que Karl Marx argumentaba que los días de trabajo más largos no solo dañaban al trabajador, también perjudicaban al empleador porque los empleados eran menos productivos. Para cambiar estos estándares, intentó influenciar tanto a empleadores como a empleados.

En América, al igual que en el Reino Unido, la semana laboral de 40 horas en Estados Unidos se instituyó paulatinamente. La situación comenzó a cambiar en Filadelfia en 1791, cuando los carpinteros de la ciudad se declararon en huelga en reclamo por una jornada laboral de 10 horas. En la década de 1830, las 10 horas de trabajo diario ya eran una demanda general. Filadelfia eventualmente se convertiría en un semillero de movimientos laborales en Estados Unidos. En 1835, la ciudad organizó la primera huelga general América del Norte cuando los trabajadores irlandeses del carbón impulsaron a la ciudad a entrar en acción contra sus empleadores. Mientras que Filadelfia lideró los movimientos por la jornada de 10 horas diarias, Chicago luchó por la instauración de las ocho horas diarias.

En 1864, la jornada laboral de ocho horas se convirtió en una demanda central de los sindicatos en Chicago. En respuesta, el gobierno de Illinois aprobó una ley a principios de 1867 que la otorgaba a los trabajadores en todo el estado. Lamentablemente, dicha ley estaba llena de lagunas que la hacían prácticamente ineficaz. Como medida de protesta, el 1 de mayo de 1867 los trabajadores cerraron la economía de la ciudad durante una semana.

Ante esta situación, en junio de 1868, el Congreso reaccionó a la presión por las ocho horas diarias de trabajo mediante la emisión de requisitos para los empleados federales en todo el país. Esto principalmente afectó a los trabajadores y mecánicos empleados por el gobierno de los Estados Unidos. En respuesta a la aprobación de la ley, incluso vetada por el presidente Andrew Jackson, los empleadores tomaron una decisión que esencialmente la anuló: los salarios se redujeron inmediatamente en un 20%, lo que efectivamente significaba que los trabajadores no estaban en mejor situación que antes. Para no dejarse engañar, el presidente Ulysses Grant emitió una proclama que impedía que los empleados del gobierno federal tuvieran un recorte salarial.

3.2.2. Empleabilidad formal e informal

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2013) indica que el trabajo formal se ve representado como un escenario típico para muchos. El aspecto laboral formal incluye trabajar para una empresa y tener algún tipo de acuerdo de trabajo, establecer pagos y/o beneficios, una ubicación estable, horarios regulares y algún tipo de impuesto a la nómina y contribución de la Seguridad Social.

No obstante, muchos contratos son verbales y abiertos, lo que significa que el empleado recibe la misma compensación anual, horas y carga de trabajo sin tener que firmar un nuevo contrato cada año. El empleado puede negociar un aumento o cambio en la situación laboral, o el empleador puede ofrecer un aumento, bonificación o promoción, pero las partes no firman un nuevo contrato. En el caso de los empleados de un sindicato, las situaciones de trabajo son más formales, y los contratos escritos son la norma.

Para el autor, los entornos de trabajo formales suelen incluir orientación a los empleados, código de vestimenta, espacio de trabajo regular, políticas y procedimientos de la empresa, una jerarquía que los trabajadores pueden escalar si permanecen en la

misma empresa, lo cual se suma las normas gubernamentales que regulan el trato a los empleados, impuestos sobre la nómina, un salario en alza cuanto más tiempo permanece un empleado en la empresa, y la representación de los empleados.

Los entornos laborales informales pueden incluir mano de obra poco calificada que requiere mínima capacitación, orientación o supervisión; horarios irregulares; diferentes espacios de trabajo; y menos oportunidades para que los empleados presenten quejas. Una situación de trabajo informal puede incluir a alguien que toma un trabajo a tiempo parcial como camarero durante las noches o los fines de semana, un colaborador que trabaja desde casa, mano de obra para el campo en un entorno agrícola durante la temporada alta, un lavador de platos para ganar dinero extra en un restaurante, etc.

Algunas situaciones laborales informales pueden ser lucrativas, como quienes se desempeñan como consultores por contrato a una alta tarifa por hora, realizan trabajo de forma remota o entran en el negocio del cliente de forma irregular. Estas personas eligen cuándo y dónde trabajar, y a menudo toman semanas o meses de vacaciones, o trabajan en proyectos empresariales. Algunas familias crean hogares de doble ingreso haciendo que un compañero trabaje a tiempo parcial mientras los niños están en la escuela.

El sector informal implica que la persona que realiza el trabajo tiene poca o ninguna seguridad laboral, no tiene un contrato y puede no tener el mismo empleador por más de unas pocas semanas o meses. La Fundación Joseph Rowntree, una organización de investigación de políticas sociales cita tres identificadores principales del trabajo informal: salarios bajos, pocos beneficios y horas limitadas.

Un trabajador informal a menudo es un contratista en lugar de un empleado, no tiene un uniforme o código de vestimenta, puede ser un trabajador estacional o temporal, suele cambiar continuamente de un empleador a otro, no se les descuentan impuestos de sus

cheques de pago y trabaja de esta manera de necesario más a menudo de lo que desean.

A los empleadores les agradan las situaciones laborales informales porque pueden pagar salarios más bajos, proporcionar pocos o ningún beneficio y contratar trabajadores solo cuando los necesiten.

Estas prácticas son importantes para las empresas que tienen cambios estacionales de trabajo o volúmenes de ventas que causan programas de producción. Cuando ocurre esto último, las empresas pueden despedir a los trabajadores durante los tiempos de escasa producción, en lugar de tener que mantenerlos todo el año bajo la obligación de los contratos de trabajo.

Mientras que algunos trabajadores prefieren las situaciones laborales informales porque ganan libertad y flexibilidad para perseguir intereses múltiples; otros trabajan de manera informal porque no encuentran trabajo formal y necesitan ingresos para pagar sus cuentas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) propone las siguientes definiciones:

- Economía informal: Conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades productivas que no cumplen con las regulaciones previstas por el Estado para el ejercicio de sus actividades.
- Sector informal: Conformado por las unidades productivas no constituidas en sociedad que no están registradas en la administración tributaria (SUNAT). Para el caso de las unidades productivas del sector primario no constituidas en sociedad, se considera que todas pertenecen al sector informal.

- Empleo informal: Son aquellos empleos que no cuentan con los beneficios estipulados por ley como el acceso a la seguridad social pagada por el empleador, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, etc.
- Empleo en el sector informal: Constituido por los trabajadores del sector informal, los empleadores informales y dueños de su propia empresa, los trabajadores familiares no remunerados o auxiliares.

3.2.3. El empleo y subempleo

Acerca del empleo y subempleo, Laurie (2014) propone que el empleo es una noción legal ampliamente utilizada en países de todo el mundo para referirse a la relación entre una persona llamada "empleado" (frecuentemente denominado "trabajador") y un "empleador" para quien el "empleado" realiza un trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración. Es a través de la relación laboral, que se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación laboral es el principal vehículo a través del cual los trabajadores acceden a los derechos y beneficios asociados con el empleo en la legislación laboral y seguridad social. Es el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y el alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores hacia sus trabajadores.

Laurie (2014) indica además que los profundos cambios que se producen en el mundo del trabajo, y particularmente en el mercado laboral, han dado lugar a nuevas formas de relación que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esto ha aumentado la flexibilidad del mercado laboral, también ha dado lugar a un número creciente de trabajadores cuya situación no está clara y que, en consecuencia, están fuera del alcance de la protección normalmente asociada con una relación laboral. En 2004, el entonces director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) describió el desafío de la siguiente manera:

“El Estado tiene un papel clave en la creación de un marco institucional propicio para equilibrar la necesidad de flexibilidad para las empresas y la seguridad de los trabajadores para satisfacer las demandas cambiantes de una economía (..). En el corazón de las políticas nacionales para enfrentar los desafíos sociales de la globalización hay una estrategia dinámica para gestionar el cambio en el mercado laboral.”

El marco legal peruano que rige la relación laboral es un componente importante de la política nacional para gestionar los cambios en el mercado laboral tomando en cuenta las necesidades de flexibilidad y seguridad.

Por otro lado, Laurie (2014) señala que el desempleo es la situación económica en la que un individuo calificado para un trabajo, y que ha estado en busca activa de un empleo, pasa por dificultades para encontrar colocación. Este es uno de los principales factores considerados para indicar el estado económico de una nación. En ese sentido, la tasa de desempleo es la medida utilizada para expresar el alcance de esta condición.

Las altas tasas de desempleo propician crisis económicas y sociales en cualquier sociedad civilizada. Los problemas económicos conducen a una producción reducida de bienes y servicios, a una menor distribución del ingreso, a la pérdida de ingresos fiscales, a la caída de la tasa del Producto Bruto Interno (PBI) y a otros efectos adversos. Además, los problemas sociales afectan psicológica y financieramente al individuo.

Por el contrario, si hay altas tasas de empleo en una economía, se evitan la mayoría de estos problemas. El nivel de vida se eleva como resultado de la mejora de la tasa de

producción. El desempleo depende de las condiciones económicas existentes y también de la mentalidad del propio individuo. El desempleo en la sociedad puede ser ocasionado por los cambios de tecnologías, la recesión, cambios en el mercado global, insatisfacción del trabajo por parte del empleado, discriminación hacia el postulante, y una mala actitud hacia las oportunidades de empleo.

3.2.4. El empleo formal en el Perú

Changers G. (2017) indica que, según un reciente informe económico, el sector informal peruano seguirá siendo parte importante de la economía nacional hasta, por lo menos, el año 2050. Dicho reporte pronostica el grado de empleo informal y la actividad económica en Perú para los próximos 35 años.

La investigación, realizada por la Escuela de Estudios Internacionales de la Universidad de Denver, ilustra que el sector informal peruano se reduce a un ritmo lo suficientemente lento como para abarcar gran parte de la economía hasta el año 2050. Según este informe, la economía informal del Perú se reducirá al 6% de la producción nacional y al 30% del empleo no agrícola.

Con respecto al sector agrícola, la tasa de empleo informal de este se ubicará en poco menos de la mitad de lo que es hoy. Así, la informalidad persistirá con una baja probabilidad de transición al empleo formal. El reporte concluye que la informalidad laboral en el Perú manifiesta una tendencia paulatinamente decreciente. En el país, tres trabajadores informales encuentran empleo formal por cada dos trabajadores formales que se trasladan a la informalidad.

Según Changers, no es sorprendente que los empleos en el sector formal sean los más buscados debido a sus salarios altos, cobertura de beneficios (por ejemplo, seguridad

social) y contratos estables. Pero solo el 5% de los trabajadores informales se mudan con éxito a un trabajo formal cada año. Contar con un mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de obtener un empleo en el sector formal, pero el efecto es pequeño. La evidencia combinada sugiere que la oferta laboral no es la principal culpable detrás de la pequeña proporción de empleos formales. Son la demanda y las restricciones regulatorias las que impiden una creación más dinámica de empleos en el sector formal.

Las rígidas normas de despido del Perú no solo limitan la capacidad de la empresa para ajustar los niveles de empleo a los cambios en las demandas del mercado, sino que también disuaden la contratación. La evidencia de que las restricciones laborales son vinculantes se refleja en el hecho de que cada vez más empresas dentro del sector privado formal ofrecen contratos a plazo fijo en lugar de abiertos. La brecha fiscal en Perú también es alta según estándares regionales, otro desincentivo para que las empresas creen empleos formales (Changers, 2017).

Las regulaciones de despido no se aplican a las pequeñas empresas, lo que podría explicar por qué estas tienden a seguir siendo pequeñas. El crecimiento del empleo en las empresas formales en el Perú ha sido relativamente lento, sobre la base de datos de encuestas en empresas registradas. Cualesquiera que sean los factores que limitan la expansión de las empresas formales, el acceso a buenos empleos es particularmente limitado fuera de Lima y Callao.

Las empresas grandes, con más de 500 empleados, representan el 60% del empleo formal total, pero estas no son necesariamente más productivas; de hecho, la evidencia sugiere que las empresas más productivas tienen menos probabilidades de crecer. (Changers, 2017)

Mientras que, en el pasado, el crecimiento laboral fue adecuado para absorber nuevos ingresos en la fuerza de trabajo, las presiones demográficas actuales y futuras requerirán un crecimiento continuo del PIB del 6% anual, y la creación de 2.9 millones de empleos adicionales para 2020, con la finalidad de evitar un mayor desempleo. El crecimiento de la tasa de empleabilidad debe ir de la mano con más y mejores empleos con carácter inclusivo que generen ganancias en ingresos y bienestar para las poblaciones excluidas.

Changers concluye que el desafío es triple: se deben crear empleos con mayor productividad, elevar el nivel de productividad de los empleos existentes, en su mayoría informales; y aumentar el acceso a buenos empleos.

Además, se necesita una estrategia integrada que vaya más allá de las políticas tradicionales de promoción de la inversión y el crecimiento, y que introduzca una mayor flexibilidad en las decisiones de contratación y despido, la reducción de los incentivos para el trabajo informal y para el estancamiento de las empresas pequeñas; mejore el acceso a la educación, promueva programas de inserción laboral, y fortalezca el sistema de protección social para los trabajadores más vulnerables.

3.2.5. Marco legal del trabajo en el Perú

En materia de legislación, el portal Destinonegocio indica que el aspecto laboral se rige por normativas y regímenes laborales diversos como:

- **Decreto Legislativo (D.L.) 276:** Contiene la de regulación para los trabajadores que laboran en el Estado.
- **D.L. 728: Se encarga** de reconocer y proteger a los trabajadores de empresas privadas.

- **D.L. 1057:** Norma para el régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), que se encarga de proteger y regular al régimen especial para las empresas que se encargan de los contratos de exportación no tradicional, régimen para los trabajadores de la agroindustria, así como al regula a las pequeñas y medianas empresas.

En consideración de Javier Mujica Petit, los derechos básicos del trabajador en el Perú son los siguientes:

- El **contrato de trabajo** indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente. Si son labores ocasionales se justifican los contratos temporales. Este derecho debe garantizar que los trabajadores cuenten con un contrato, y que el cese de labores o despido se realice por una causa comprobada y prevista por la ley.
- La **jornada laboral** no puede ser mayor a ocho horas diarias y 48 horas semanales.
- El **descanso remunerado** semanal así como las vacaciones remuneradas.
- La **seguridad y salud** en el trabajo.
- **Seguro de trabajo.**
- Derecho a la **libre asociación** y negociación a través de un sindicato.

3.3 LA MUJER Y EL TRABAJO

3.3.1. La mujer peruana en el trabajo a través de la historia

La Revista de Educación Social señala que, en los últimos tiempos, se ha vivido un cambio significativo respecto a la relación entre el género y el empleo como dimensiones inherentes. Propone que la desigualdad de género en el mercado de trabajo se inicia a partir del siglo XX, en el cual se empieza a comprender el proceso de invisibilización que las mujeres han vivido. El estudio propone la necesidad de realizar

un análisis sociocrítico sobre procesos laborales. Este análisis intenta entender lo masculino y lo femenino en diferentes contextos y condiciones sociales, así como en situaciones particulares.

Por su parte, Lagarde (2001) también considera que se debe realizar un análisis de las relaciones sociales intergenéricas e intragenéricas en el mismo ámbito y una misma función. A inicios del siglo XX comienzan a vislumbrarse las primeras diferencias de la división salarial y laboral en función de los estereotipos de hombres y mujeres en la sociedad moderna. En el momento de la mecanización de las fábricas, se inicia la abolición del trabajo manual (donde la “delicadeza” de las mujeres era un bien preciado para la producción).

En este contexto, se impuso un sesgo machista que priorizó el empleo masculino. Los hombres retornaron a las fábricas para manipular la maquinaria, relegando la presencia femenina que estaba a cargo de estas labores incluso en empresas textiles o de confección (Soto, 1997).

Recién en la década de 1960 la mujer empieza a ser tomada en cuenta para tareas administrativas, pero sin autoridad ni poder alguno. Durante la década de 1970 se empieza a hablar de informes en los cuales se mostraba a la mujer en desventaja económica respecto de la posición masculina. Esto dio origen a la denominada “feminización de la pobreza”, concepto que surge como consecuencia de estudios e investigaciones que dan como resultado que las mujeres perciban sueldos que no corresponden con sus estudios y nivel de preparación, lo cual contribuye con el incremento de los índices de pobreza entre el género femenino. (Martín Casares, 2000).

3.3.2. Oportunidades laborales para la mujer en el Perú

a. Formas de discriminación femenina en el acceso al empleo.

a.a Selección de personal.

Sobre la selección de personal, Portillo (2000) indica que este proceso resulta importante tanto para la empresa como para el colaborador como para el recurso humano. En todo momento se pretende la contratación de trabajadores con el mejor desempeño dentro de la empresa. Es importante que en esta etapa del proceso se aplique el profesionalismo y equidad que se requiere a fin de evitar posibles situaciones de rotación de personal, baja productividad, falta de compromiso, entre otros. Durante el proceso de selección de personal, se debe poner especial atención a la etapa de evaluación en la cual los candidatos son presentados ante el comité o persona evaluadora que analizará la proyección para un desempeño óptimo dentro de la organización. En el enfoque de nuestro estudio se tendrá en cuenta el aspecto referido al género.

El proceso de selección de personal se manifiesta como una secuencia de pasos específicos que deben seguirse para que se logre la evaluación del requerimiento de una labor, misión o tarea específica. La evaluación busca que el aspirante logre la consecución de objetivos que aporten a la organización, y que sean determinantes para probar su capacidad y su contratación.

Para Casado (2003), la evolución en el cuidado del capital humano ha crecido de manera acelerada. Anteriormente eran pocos los recursos humanos calificados para competir en el mercado laboral. En la actualidad existen modelos que evalúan no solo habilidades actuales, sino que se proyectan también en el futuro potencial del colaborador colocando más atención en el perfil psicográfico del postulante, para saber cómo piensa, siente y vive (Casado, 2003).

a.b.Cargos en el empleo

Aunque aún estamos lejos de alcanzar la equidad de géneros, no se puede dejar de mencionar que existen muchos avances en pro del logro de este objetivo.

“El hecho de hacer visible y denunciar la discriminación y la injusticia entre varones y mujeres ha obligado a no pocos hombres a esbozar una disculpa frente a alguna frase peyorativa y a los gobiernos a incluir demandas de mujeres en sus políticas públicas.” (Gil, 2011: 128)

El hecho de ser mujer no debe propiciar una situación de violencia o agresión física o psicológica. Por el contrario, los varones deben tener más cuidado con las acciones o el lenguaje que usan ante una mujer, pues se trata de un comportamiento considerado irrespetuoso por la sociedad.

b. Factores de discriminación de género

b.a Idealización de la mujer-hogar.

Cuando se hace referencia a estereotipos se dice que son:

“Aquellas creencias, valores y normas que llevan implícitas una definición social que, comúnmente aceptadas por la mayoría de miembros de la sociedad, reflejan los papeles que se les tienen asignados a hombres y mujeres. Estos estereotipos varían, lógicamente, en función de la estructura social en que se sustenten. Desde este punto de vista, en las discusiones que se han ido estableciendo sobre el concepto de ‘naturaleza

femenina' y los caracteres definidos como femeninos, se hace evidente que éstos no son sino producto de un determinado contexto histórico, cultural y social.” (Rodríguez, 2009)

En nuestras mentes está formado un concepto del comportamiento de aquello que el individuo debería ser o tener, así como del modo de actuar de algunas personas. Por ello se aceptan ciertas actitudes como “normales” o “naturales”. La sociedad se ha encargado de dibujar estereotipos acerca de las mujeres, que las mismas féminas tratan de romper en busca de la equidad, y de un anhelo de diferenciación y singularidad propia de los seres humanos.

La sociedad muchas veces ha rechazado este tipo de actitudes diferentes, mostrándolas como comportamientos no adecuados. A nuestro parecer, no existe un patrón que rija el comportamiento y pensamiento de nadie, la libertad es el principal derecho que se debe respetaren todo ser humano.

Para Rodríguez, los estereotipos pueden marcar límites en las personas, y establecen barreras en su libertad o espontaneidad. Además, los estereotipos establecen cuales “deben ser” los rasgos que identifican a cada género. Generalmente se relaciona al sexo masculino con la complejidad, la agresividad y la independencia; y al femenino con la sumisión, el orden y la pasividad.

En las últimas décadas, se ha podido observar cómo las mujeres han ido logrando cada vez mayor independencia y posicionamiento. El texto La mujer de ilusión de Ana María Fernández, expone los rasgos característicos del siglo XX, marcado por la irrupción de

las mujeres en espacios o puestos ocupados ancestralmente por hombres, y nos muestra un nuevo concepto de feminidad que se afirma con más fuerza en el siglo XXI.

En nuestra sociedad se observa que tanto varones como mujeres buscan ocupar lugares o puestos bajo las mismas condiciones y beneficios.

De acuerdo con el texto, en la actualidad se marca un importante momento socio histórico para las mujeres:

“Un tránsito de la heteronomía a la autonomía económica, con la consiguiente redefinición y redistribución de las tareas domésticas, los modelos del éxito para hombres y mujeres, la circulación del dinero y las relaciones de poder dentro de la pareja.

Un tránsito de la heteronomía a la autonomía erótica, con la consiguiente redefinición de los lugares de la pasividad y la actividad, de los objetos y sujetos de deseo y, fundamentalmente, de los regímenes de fidelidad en los pactos conyugales. Un tránsito de la maternidad como eje central de su proyecto de vida, a una maternidad acotada, con la consiguiente redefinición de la paternidad y sus incidencias domésticas”. (Fernández, 1993).

Se aprecia claramente cómo los estereotipos asignados a las mujeres van quedando a un lado para abrir camino a la igualdad.

b.b Motivos prohibidos en el acceso al empleo

Lerner (1990) indica que en el nuevo milenio las mujeres asumen nuevas posiciones. La mujer sale de una “esfera privada”, para mostrarse capaz de desenvolverse en todos los ámbitos y puestos que se proponga alcanzar o le sean asignados. como una

Por otro lado, Lerner añade que la posición que asume la mujer en el ámbito laboral está marcada por una actitud que otorga mayor valor e importancia a la comunicación interpersonal, que se diferencia de la visión mostrada por los varones, con criterios de gestión más enfocados en una lógica racionalista, cuantificable y palpable en resultados.

Entre otros grandes cambios, el siglo XXI trajo consigo la incorporación de la mujer al espacio laboral, en el cual ha demostrado la inteligencia motriz y fuerza racional necesaria para lograr avances, cambios y progresos en las entidades y empresas a las que se integran.

“El trabajo es el recurso básico de que dispone la enorme mayoría de las personas, en particular las que pertenecen a hogares de bajos ingresos, y los mercados de trabajo son el medio por el cual muchas mujeres y muchos hombres satisfacen sus necesidades y las de sus dependientes e invierten en el futuro.

Mientras una enorme parte de la fuerza laboral de las economías desarrolladas y en transición está empleada a sueldo o salario, la fuerza de trabajo de los países en desarrollo está distribuida entre el empleo a sueldo o salario y diversos tipos de empleo por cuenta propia”.
(Lerner, 1990)

c. Marco legal para la mujer en el trabajo

La derogada Constitución Peruana de 1979, indicaba lo siguiente:

“...decididos a promover la creación de una sociedad justa, libre y culta, sin explotados ni explotadores, exenta de toda discriminación por razones de sexo, raza, credo o condición social, donde la economía esté al servicio del hombre y no el hombre al servicio de la economía; una sociedad abierta a formas superiores de convivencia y apta para recibir y aprovechar el influjo de la revolución científica, tecnológica, económica y social que transforma el mundo”

Este texto tuvo como antecedente que el Perú haya reconocido los derechos políticos de las mujeres de manera reciente. Según CEPAL (2003), hacia el año 1956 el Perú otorgó a la mujer el derecho al voto. Este reconocimiento constituyó un gran avance porque fue la demostración de los esfuerzos realizados por los colectivos femeninos nacionales, que buscaban destacar la importancia en de la participación de la mujer en la realidad política nacional.

d. Constitución Política del Perú de 1993.

La Constitución Política del Perú de 1993 consagra en sus artículos 2 (inciso 17) y 31, la vigencia y el ejercicio pleno del derecho a la participación política para todas las personas, en condiciones de igualdad. Este derecho implica la facultad de todas las personas de intervenir en los diversos aspectos de la vida en sociedad, además del derecho tanto a elegir como a ser elegidos. En 1997 se incluyen normas de discriminación positiva en el Perú con la incorporación de una cuota de género femenina para el Congreso.

Carrillo M. (2013) propone que la Cuarta Disposición Final de la Constitución vigente, dispone que los artículos que regulan los derechos fundamentales laborales deben ser interpretados de acuerdo a lo dispuesto por los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú. De esta manera se convierten en referentes normativos importantes e imprescindibles para impedir cualquier lectura restrictiva o reductora de las cláusulas constitucionales.

A decir de Alarco et. al. (2011), las posiciones ideológicas que inspiraron la elaboración de la Constitución de 1979 tuvieron que ser evaluadas a la luz de los acontecimientos, necesidades e imperativos de la década de 1980. En este contexto se aprobó la Constitución de 1993, vigente hasta nuestros días.

En la Constitución de 1993 se explica la inclusión de la mujer con una marcada influencia del pensamiento ordoliberal, que propugna la necesidad de que el Estado establezca un orden jurídico en armonía con el interés social. Se lee en el preámbulo de la misma carta magna un especial énfasis en el modelo económico, el cual favorece a toda la sociedad peruana. Se promueve la creación de una sociedad justa, libre y culta, sin explotados ni explotadores, exenta de toda discriminación por razones de sexo, raza, credo, o condición social. Una sociedad con la capacidad de aprovecharla revolución científica, tecnológica, económica y social que empieza a envolver al mundo.

Carrillo (2013) explica que el Proyecto de Ley de Reforma de la Constitución, que está en trámite en el Congreso de la República, precisa que los derechos fundamentales “se interpreten de conformidad con los tratados y declaraciones internacionales, en la medida en que sean más favorables a la persona humana” (segundo principio fundamental del Título Preliminar). De acuerdo con el texto, se considera positivo que

los tratados de derechos humanos mantengan su función referencial en materia de interpretación de las cláusulas constitucionales, con la pertinente precisión de que su invocación sólo procede en clave *pro libertatis*, que garantiza la efectiva tutela de los derechos fundamentales.

En su análisis del diagnóstico situacional del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2005, el autor indica que “la participación de la mujer en el mercado laboral ha tenido avances significativos”, pero advierte que dicha participación “sigue caracterizada por la segregación y la desigualdad”. También precisa que “los hombres generalmente obtienen mayores ingresos y tienden a desempeñarse en puestos de mayor jerarquía, mientras que las mujeres se ubican en puestos de menor jerarquía con menor remuneración y mayor inestabilidad”. A lo cual se agrega que “la subsistencia de determinadas circunstancias, como la mayor responsabilidad de la mujer en el cuidado de la familia y los hijos, unido a prejuicios sociales no erradicados sobre la capacidad laboral y profesional de la mujer, siguen siendo condicionantes para que ellas continúen insertándose en trabajos de baja productividad”.

Según Carrillo (2013), debe tomarse en consideración que la Ley 26772 asignó al Ministerio de Trabajo la responsabilidad de sancionar a quienes difundan una oferta de trabajo con requisitos discriminatorios. Como sanción, se impone al empleador una multa o el cierre temporal de su local, según corresponda con la gravedad de la infracción cometida.

Se dispuso, además, que la sanción administrativa se aplique sin perjuicio de la indemnización que el afectado demande ante el Poder Judicial. El juez civil que conoce

la causa debe determinar, aplicando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, el monto de la misma. Frente a la norma vigente, cuyo contenido acabamos de reseñar, el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo asume una perspectiva protectora más amplia, y señala que la discriminación vedada no se reduce a la difusión de una oferta de trabajo, sino a todas las fases del proceso de acceso al empleo. El Anteproyecto también dispone que el juez laboral sea la autoridad competente para conocer la demanda de indemnización que presente cualquier persona afectada. De esta manera se respeta así la competencia jurisdiccional en razón de la naturaleza de la materia en discusión.

d. Sistema normativo internacional sobre discriminación por género.

Carrillo (2013) indica que, los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por nuestro país que van a operar como referentes y garantes del respeto al contenido esencial de las disposiciones constitucionales que tratan sobre la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la no discriminación por razón de género, son: la Carta de las Naciones Unidas (1945); la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979); el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1999); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969); el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988); la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (1994); el Convenio OIT N.º100 sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio OIT N.º 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); el

Convenio OIT N.º 122 sobre la política de empleo (1964) y el Convenio OIT N.º 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981). Sin duda, estos 14 instrumentos internacionales aportan importantes conceptos para la cabal interpretación y plena vigencia de los principios estudiados.

e. Declaración universal de los derechos humanos.

CEPAL (2003) explica la base legal internacional sobre las cuotas femeninas en diversos ámbitos. En su artículo 4.1, propone la eliminación de formas de discriminación contra la mujer:

“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato”. (CEPAL, 2003)

f. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El Art. 2º de la Parte II del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos propone lo siguiente:

“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

g. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales protege derechos humanos que son fundamentales para la dignidad humana de toda persona. En particular, su Artículo 3 prevé la igualdad de derechos del hombre y la mujer. Esta disposición se basa en el párrafo 3 del Artículo 1 de la Carta de las Naciones Unidas y en el Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Salvo la referencia al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es también idéntico al Artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que se redactó al mismo tiempo.

El Pacto indica que la igualdad sustantiva de hombres y mujeres no se logrará solo con la promulgación de leyes o la adopción de principios que sean a primera vista indiferentes al género. Al aplicar el Artículo 3, los Estados Partes deben tener en cuenta que las leyes, los principios y la práctica pueden dejar a un lado la desigualdad entre hombres y mujeres o incluso perpetuarla, si no tienen en cuenta las desigualdades económicas, sociales y culturales existentes, en especial las que sufren las mujeres.

Acerca de la no discriminación, el Pacto indica que este principio es el corolario del principio de igualdad. Considerando lo que se indica en el párrafo 15 sobre medidas especiales de carácter temporal, se prohíbe tratar de manera diferente a una persona o grupo de personas a causa de un estado o situación particulares, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas u otras, el origen nacional o social, el nivel económico, el nacimiento u otras condiciones como la edad, la pertenencia étnica, la discapacidad, el estado civil y la situación de refugiado o migrante.

Constituye discriminación contra la mujer "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera". La discriminación por sexo se puede basar en la diferencia de trato que se da a la mujer por razones biológicas, como la negativa a contratar mujeres porque pueden quedar embarazadas, o en supuestos estereotípicos como orientar a la mujer hacia empleos de bajo nivel porque se considera que la mujer no está dispuesta a consagrarse a su trabajo como se consagraría un hombre.

h. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW.

La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, aprobada en 1979 que cuenta con 170 Estados Partes (CEDAW). Esta convención es el resultado de la reivindicación del movimiento de mujeres, a partir de la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en México en 1975. Es importante subrayar que más tarde en 1999 se procedió a la aprobación de un Protocolo Facultativo que atribuye a los ciudadanos o grupos no gubernamentales de los países ratificantes del mismo la facultad de denuncia directa ante el Comité de la CEDAW.

En esta convención se señala que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad, tanto de derechos como el respeto a la dignidad humana, dificultando la participación de la mujer en las condiciones relacionadas a la vida política, social, económica y cultural de su país. Constituyendo un aumento del bienestar de la sociedad y la familia, impidiendo el desarrollo de las posibilidades en las mujeres para prestar servicios al país.

La convención establece que “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer”. (p. 17) en los que claramente se marca que los países suscritos a esta Convención adopten políticas que eliminen la discriminación de género, tanto en la educación como en los aspectos de igualdad.

3.4. LA ESCUELA EN EL PERÚ

3.4.1. Breve historia de la escuela en el Perú (inicios, descentralización, etc.)

El Portal del Ministerio de Educación (Minedu. 2018) propone una cronología de la historia de la educación en el Perú.

De manera cronológica, la educación en el Perú evolucionó del siguiente modo:

- Don Mariano Ignacio Prado reglamenta la Educación Superior en 1866 y se establecen las escuelas dominicales gratuitas.
- Con Don José Balta en 1870, se instalan escuelas gratuitas en las capitales de distritos.
- Con Manuel Pardo en 1872 y en adelante, se da gran impulso a la educación, creándose las escuelas de Agricultura, Ingeniería, Industria y Bellas Artes.
- Más tarde, entre 1876 y 1877, Mariano Ignacio Prado organiza la Escuela Normal de Mujeres y la de Varones.
- Al iniciarse el siglo XX con Eduardo López de Romaña, se promueve la Ley Orgánica de Instrucción Pública, incluyendo el Consejo Superior de Instrucción y se establecen las primeras escuelas fiscales.

- Durante los sucesivos gobiernos, la legislación del sector educación sufre muchas transformaciones. Así, por ejemplo, en 1907, durante el gobierno de Pardo y Barreda, se establece la instrucción secundaria en cinco años.
- En 1935, Justicia y Culto se desligan del Ministerio de Educación (Oscar R. Benavides).
- En 1941, se establece el Día del Maestro bajo el gobierno de Manuel Prado y Ugarteche.
- Con Manuel Odría entre los años 1948 y 1953, se construye el edificio del Parque Universitario, se crea el sistema de Palmas Magisteriales, y se construyen muchas escuelas y unidades escolares para hombres y mujeres, así como cuatro colegios militares.
- En 1971, se crea el Instituto Nacional de Cultura como organismo público descentralizado.
- En la década de 1970, se ensaya un complejo y ambicioso proyecto de reforma que da origen a una frondosa normatividad. Se da gran impulso a la educación inicial y a partir de la década de 1980, también al desarrollo de la educación superior.
- De 1980 a 1985, se establece el llamado quinquenio de la educación (segundo gobierno de Fernando Belaunde Terry. A partir de 1990, se propone una nueva Ley del Profesorado y su reglamento.
- En 1991, cuando se declara en reorganización a todas las entidades del sector público, se inicia la racionalización del personal docente y administrativo del Ministerio de Educación.
- En 1992, se transfiere el Instituto Nacional de Infraestructura Educativa (INIED) al Ministerio de la Presidencia. Se promulgan la nueva Ley Orgánica del Ministerio de Educación, la Ley de Participación Comunal en la Gestión y Administración Educativa, y la Ley de Mejoramiento de la Calidad y Ampliación de la Cobertura de la Educación Peruana.
- En 1993, se promulga un nuevo reglamento de organización y funciones del Ministerio, y se hace efectiva la racionalización con el cese de trabajadores del

sector. A partir de entonces la educación peruana ha experimentado grandes cambios y enormes progresos en cuanto a infraestructura y calidad, aunque todavía es mucho lo que queda por avanzar.

3.4.2. El Estado y la educación

Para Guadalupe et. al. (2017), la gestión del Estado llevó al Perú a sobrevivir años de inflación y la insurrección política durante las décadas de 1980 y 1990. El texto indica que el Perú ha florecido económicamente en los últimos años y se ha convertido en un importante destino turístico. En el ámbito educativo, esto se refleja en un número cada vez mayor de estudiantes extranjeros que vienen al país para estudiar programas de corto y largo plazo. Hoy, de hecho, hay más estudiantes de EE. UU. en el Perú que estudiantes peruanos en los Estados Unidos. No obstante, el país enfrenta desafíos para ofrecer oportunidades educativas iguales a todos sus ciudadanos.

En 1996, el gobierno aprobó reformas educativas que extendieron la educación escolar gratuita y obligatoria a todos los estudiantes de 5 a 16 años, etapa conocida como educación básica (flujo general) y técnica productiva (técnico). Sin embargo, incluir al período secundario como parte de la educación obligatoria es un poco aspecto ambicioso. Aproximadamente una cuarta parte del grupo de edad correspondiente no se matricula actualmente en la educación secundaria superior (UNESCO, 2013). Este es especialmente el caso en las partes remotas de las tierras altas andinas y en la selva amazónica escasamente poblada en el interior del país.

Si bien la educación pública es gratuita, las escuelas privadas operan en todos los niveles del sistema educativo. Las escuelas de los sectores público y privado siguen el plan de estudios nacional, supervisado por las autoridades educativas locales, según lo dispuesto en un decreto ministerial de 2008.

El año escolar académico está completamente contenido en un año calendario, desde principios de marzo hasta los meses de noviembre y diciembre. La razón de esto es que Perú se encuentra en el hemisferio sur, por lo que el otoño comienza en marzo y las vacaciones de verano se toman desde fines de diciembre hasta febrero. También hay unas vacaciones de invierno en julio, aunque el momento exacto varía según la región.

El idioma de instrucción es el castellano. Sin embargo, en algunas escuelas primarias regionales, un idioma local como el aimara o quechua son los idiomas de instrucción, junto con el castellano, el cual es ofrecido como segundo idioma.

De todo lo mencionado se deduce que el crecimiento del sistema educativo ha permitido:

- a) Alcanzar una elevada cobertura en las edades de escolaridad obligatoria.
- b) Alcanzar un grado muy importante en la conclusión de la primaria, nivel en el que estamos próximos a la universalidad, así como de la secundaria; y
- c) Alcanzar también una importante escolaridad lograda, es decir, los años de estudio concluidos por la población en edades superiores a las de escolarización obligatoria. En efecto, la última información disponible (2012) muestra que la población de 25 años alcanza un promedio de 9,9 años de educación, y aquella con 15 o más años, 10,2 años (INEI).

3.4.3. Las mujeres y la escuela

Guadalupe (2017) indica que, si bien la educación es ostensiblemente gratuita en el Perú, ¿a nivel primario y secundario muchas familias aún luchan por educar a sus hijos

y pagar por las cosas que necesitan. Por lo tanto, a menudo se necesita que los niños trabajen para ayudar a sus familias a sustentarse hasta fin de mes.

En agosto del año 2000 se aprobó una ley en Perú que fijaba en 12 años la edad mínima legal para los niños trabajadores una cifra récord para los estándares de América Latina. Las cifras publicadas ese mismo año estiman que hay más de medio millón de niños menores de 12 años trabajando en el Perú, y casi dos millones menores de 18 años.

Mientras que algunos logran adaptar la escuela a su horario diario, otros se quedan atrás. El abismo en las tasas de alfabetización entre hombres y mujeres es grande, especialmente en la fuerza de trabajo, donde la tasa de alfabetización de los hombres es del 66%, pero solo es del 24% para las mujeres.

A menudo son las niñas quienes más sufren, ya que tienen que hacer frente a las tareas domésticas además de trabajar largas horas, fuera del hogar por salarios muy bajos. Equilibrar las demandas del hogar, el trabajo y la escuela es extremadamente exigente. Las estadísticas indican que solo el 36% de las niñas se gradúan de la escuela secundaria en el Perú rural.

3.4.4. Deserción escolar en el Perú

Existen diversos factores que causan la deserción escolar que pueden ser de índole intraescolar o extraescolar, de acuerdo con Espinoza et al. (2010). Dentro del primer grupo se encuentran los problemas conductuales que ocasionan un bajo rendimiento, o deficiencias en el rol del maestro; mientras que en el segundo caso la deserción se

origina por la situación socioeconómica del estudiante, su contexto familiar, un posible empleo, un embarazo adolescente, o las bajas expectativas de los padres con respecto a la educación.

En cuanto a los factores intraescolares, el bajo rendimiento se observa a través del indicador de estudiantes con retraso escolar y alumnos repetitivos. Así, se sabe que el porcentaje de los estudiantes con retraso en la escuela primaria han pasado de un 17,5% del total en el 2004, a solo un 6,5% en 2015.

En la educación secundaria secundario, los alumnos con retraso escolar pasaron de representar un 20.8% a un 11.2% en el mismo período. Esta misma tendencia se repite para el caso de los estudiantes que repiten de año. En el nivel primaria representaron un 10.6% del total en el año 2000, porcentaje que se redujo al 4.2% para el año 2015. En el caso del nivel secundario, la reducción fue más lenta, pero positiva: de 5,2% en el año 2000 a 4,0% para el 2015. Para analizar los factores extraescolares, es necesario observar el mercado laboral, a través del porcentaje de niños que trabajan desde los cinco hasta los 17 años, se ha reducido de un 33.8% en el año 2012 a un 27.4% para el año 2015.

Una tendencia similar se observa también en el porcentaje de adolescentes que son madres o están embarazadas por primera vez. Estas cifras se redujeron de un 7.7% en el 2009 a un 6.5% en el 2015. La tendencia de los factores extra e intraescolares explicados inciden en la tendencia a la deserción escolar, que muestra una tendencia a la baja desde el año 2002. En primaria, la tasa de deserción acumulada pasó de 2.1% en el 2002 a 0.9% en el 2015. En secundaria, durante el mismo periodo, la cifra pasó de ser un 11.7% a un 7.6-5. Aunque la tendencia es a la baja, los hombres mostraron un porcentaje de deserción mayor al de las mujeres.

Por otro lado, si se hace una diferencia comparativa entre las áreas urbanas y rurales, es interesante notar que la brecha entre ambos espacios ha ido disminuyendo. Mientras en el año 2002% . Además, la mayor deserción –la rural femenina- descendió de un 4.2% a un 0.9% en el mismo período.

3.4.5. Marco legal de la educación básica

En el nivel del marco legal en el que opera la educación peruana, dos hechos merecen una atención especial.

Por un lado, en 1993 se promulgó una nueva Constitución que, a diferencia de la anterior (1979), que establece la obligatoriedad de la educación primaria (6 años), esta carta magna amplía el carácter obligatorio para incluir a la educación inicial o preescolar (3 años), así como la educación secundaria de cinco años de duración.

Cabe señalar, sin embargo, que en el período comprendido entre 1973 y la Constitución de 1979, la obligación establecida por la Ley de Educación alcanzó lo que entonces se llamaba “Educación Básica Regular”, la cual incluía un modelo de educación primaria de seis años, y un equivalente a lo que se conoce internacionalmente como escuela secundaria, de tres años de duración.

Entre los compromisos establecidos por la Constitución de 1993 se encuentran políticas educativas que han incluido entre sus objetivos la progresiva universalización de la educación inicial, formación que primero alcanzó a niños de cinco años, y que luego se extendió a niños de tres y cuatro de edad. Como ya se señaló, en 1999 se logró que el 82,4% de los niños de cinco años estén matriculados en el sistema educativo. Actualmente la cobertura también llega al 63.0% de los niños de 4 años, y al 41.5% de los niños de 3 años.

3.5. POBREZA EN EL PERÚ

3.5.1. Índice de pobreza en el Perú

La pobreza puede ser enfocada desde el punto de vista del gasto y desde el punto de vista del ingreso.

Rodríguez (1993) añade una precisión para abarcar todas las posibilidades:

“[...] aunque la pobreza puede aparecer con frecuencia asociada a una distribución altamente concentrada, la relación entre concentración y pobreza absoluta no es necesariamente directa y lineal. De ahí que una sociedad puede ser distributivamente igualitaria con un nivel de ingreso promedio muy bajo; al contrario, una sociedad puede tener una marcada desigualdad distributiva reflejada en un alto grado de concentración, pero con niveles de ingreso para sus estratos pobres mejores que los de la sociedad igualitaria.” Rodríguez (1993)

El autor señala que, en el caso del Perú, nos encontramos con la parte no deseada de esos dos polos extremos: alto grado de concentración del ingreso y un nivel de ingreso promedio muy bajo. Dado esto, la pregunta será ¿cómo ha evolucionado esta relación? La evidencia indica que han aumentado tanto la pobreza como la desigualdad, y de manera muy severa.

3.5.2. Las regiones más pobres del Perú

El INEI nos ofrece 2014 los siguientes datos:

“En ocho de las 24 regiones del Perú el porcentaje de pobres se incrementó en lugar de reducirse, pese a que la pobreza se redujo en el Perú a 23.9% en el 2013, según las cifras difundidas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Fue Pasco la que por segundo año consecutivo tuvo el mayor incremento de pobreza. Aquí, el aumento de los pobres fue de 4.7%. En Amazonas el incremento fue de 2.8%, en Madre de Dios subió 1.4%, en Tumbes el aumento fue de 1%.

En menor proporción se observó aumentos de pobreza en regiones como San Martín (0.4%), Piura (0.2%), Ucayali (0.2%) y Tacna (0.1%).

En el caso de las 16 regiones restantes, el resultado más resaltante fue el de Apurímac. En 2012 era la región más pobre del Perú, situación que revirtió en el 2013, pues la pobreza cayó en 12.7%.

Con el resultado de Apurímac, la región Cajamarca pasó a ser la más pobre del Perú, ya que el 52.2% de su población está en esta situación.” (INEI, mayo 2014).

Queda claro que las regiones que más padecen de pobreza en el Perú, según los indicadores propuestos por el INEI, se encuentran en las zonas central y amazónica del país.

3.5.3. Migración y pobreza en el Perú

El Perú ha experimentado una importante urbanización rápida en el último medio siglo, similar a muchos otros países latinoamericanos. Aproximadamente 9.8 millones de personas residen en la ciudad capital de Lima, lo que representa aproximadamente un tercio de la población total de Perú ("Perú: Síntesis Estadística, 2015). Sin embargo, Lima tiene la capacidad de contener solo a un millón de personas (Albitres).

Debido a la pobreza rural y la violencia política, desde la década de 1940 miles de peruanos de la región rural andina han migrado a la bulliciosa capital en busca de oportunidades económicas. Esta migración del campo a la ciudad afecta muchos aspectos de la vida cotidiana en Lima: el tráfico interminable, el creciente desarrollo industrial debido al aumento de la fuerza de trabajo y la demanda de servicios educativos, de salud y financieros dentro del centro urbano. Sin embargo, quizás el mayor impacto de las olas migratorias ha sido en el sector de la vivienda en Lima.

3.5.4. Las mujeres y su relación con la pobreza

El Portal del Estado Peruano (2018) indica que, al estar ubicado en una zona sísmica, el Perú es azotado constantemente por sismos. Además, los peruanos también sufren de una gran cantidad de inundaciones, deslizamientos de tierra y sequías. Todos estos desastres naturales tienen diferentes formas de impactar a las personas. Con el medio ambiente del Perú alterado por la naturaleza, la agricultura se puede desacelerar perjudicando la economía del país y la seguridad alimentaria de las personas. El daño que dejan los desastres naturales en las casas y las ciudades también tiende a dañar la economía, ya que se necesita más dinero para las reparaciones.

Se indica además que hay un muro que divide a los ricos y pobres del país, literalmente. La capital de Lima se divide en dos partes: los pobres y los ricos. Los ricos son tan estrictos en mantener su espacio aislado que en la entrada de sus condominios se solicita mostrar una tarjeta de identificación para poder entrar. Esta enorme brecha de riqueza entre ricos y pobres no es beneficiosa para la economía. Con una división tan extrema, los pobres probablemente seguirán siendo pobres ya que las personas que podrían ayudarlos están prácticamente recluidas.

Las mujeres peruanas ganan un 30% menos que los hombres en el lugar de trabajo. También están sujetas a violencia sexual y asesinato. En un intento por lograr la igualdad, las mujeres han participado en marchas para defender sus derechos. Si se trata mejor a las mujeres y se les brindan más oportunidades, tendrán más para ofrecer económicamente y podrán proveer para ellas y sus familias en mayor medida.

A pesar de todo lo anterior, se han producido algunos avances. La pobreza general en el país disminuyó 1.1% entre 2015 y 2016. Afortunadamente, el Perú continúa abordando la pobreza y eliminará algunas de las causas.

A partir del 2016, la demanda de vivienda adecuada por parte de la población migrante de bajos ingresos en Lima ha superado la oferta, lo que ha provocado un gran déficit de vivienda (Fondo Mivivienda). Esta escasez se caracteriza por la falta de inversión en servicios básicos de vivienda, títulos de tierra formales insuficientes y el aumento en los precios de las propiedades, lo cual ha tenido graves efectos en el área metropolitana.

Estos efectos incluyen el desarrollo de viviendas informales en las afueras de la ciudad (conocidas como barriadas) y la falta de movilidad social ascendente que buscan los migrantes rurales. La ausencia continua de acción hacia la construcción de complejos habitacionales de calidad para peruanos de bajos ingresos podría, en última instancia, obstaculizar el progreso económico a largo plazo. Para que la urbanización sea sostenible en Lima y ayude a la creciente economía del Perú, el mercado de viviendas de alquiler debe ser más estructurado; las actuales políticas informales de titulación de tierras deben ser más incluyentes, así como la coordinación de planificación urbana entre las agencias gubernamentales.

El propósito de este capítulo es analizar cómo las grandes olas de migración a Lima han afectado la situación de la vivienda en la capital para grupos de menores ingresos, y analizar cómo se puede poner en marcha una iniciativa de vivienda sostenible para el crecimiento futuro. Describo los derechos de vivienda adecuados, los patrones de la migración rural a urbana en Lima en los últimos 60 años, los problemas actuales de las viviendas en Lima, y las políticas de vivienda en curso implementadas por el gobierno. Finalmente, examino los crecientes impactos de la población migrante rural sobre la oferta y la demanda de viviendas, y cómo la acción adecuada puede fomentar la autosostenibilidad para el sector.

3..5.5. Estructura del ingreso familiar en el Perú

Basado en la Distribución de Niveles Socioeconómicos (APEIM) y teniendo como base la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), al 2017 el ingreso familiar en el Perú se percibe del siguiente modo respecto al sector urbano:

PROMEDIOS	Total Perú Urbano						
	TOTAL	NSE AB	NSE C	NSE C1	NSE C2	NSE D	NSE E
Grupo 1 : Alimentos – gasto promedio	S/. 1,078	S/. 1,415	S/. 1,199	S/. 1,238	S/. 1,138	S/. 941	S/. 737
Grupo 2 : Vestido y Calzado – gasto promedio	S/. 169	S/. 284	S/. 180	S/. 194	S/. 158	S/. 128	S/. 97
Grupo 3 : Alquiler de vivienda, Combustible, Electricidad y Conservación de la Vivienda – gasto promedio	S/. 331	S/. 624	S/. 362	S/. 387	S/. 321	S/. 227	S/. 140
Grupo 4 : Muebles, Enseres y Mantenimiento de la vivienda – gasto promedio	S/. 177	S/. 415	S/. 150	S/. 159	S/. 136	S/. 109	S/. 89
Grupo 5 : Cuidado, Conservación de la Salud y Servicios Médicos – gasto promedio	S/. 208	S/. 391	S/. 229	S/. 255	S/. 187	S/. 145	S/. 82
Grupo 6 : Transportes y Comunicaciones – gasto promedio	S/. 329	S/. 765	S/. 338	S/. 377	S/. 278	S/. 177	S/. 105
Grupo 7 : Esparcimiento, Diversión, Servicios Culturales y de Enseñanza – gasto promedio	S/. 343	S/. 814	S/. 353	S/. 393	S/. 288	S/. 183	S/. 95
Grupo 8 : Otros bienes y servicios – gasto promedio	S/. 193	S/. 340	S/. 204	S/. 217	S/. 183	S/. 143	S/. 106
PROMEDIO GENERAL DE GASTO FAMILIAR MENSUAL	S/. 2,828	S/. 5,047	S/. 3,014	S/. 3,220	S/. 2,689	S/. 2,055	S/. 1,452
PROMEDIO GENERAL DE INGRESO FAMILIAR MENSUAL*	S/. 3,905	S/. 7,827	S/. 4,061	S/. 4,439	S/. 3,462	S/. 2,606	S/. 1,680

Fuente: Ingreso estimado en base al gasto - INEI APEIM 2017: Data ENAHO 2016

Figura 1

Y respecto al sector urbano y rural, indica que:

PROMEDIOS	Total Perú urbano y rural						
	TOTAL	NSE AB	NSE C	NSE C1	NSE C2	NSE D	NSE E
Grupo 1 : Alimentos – gasto promedio	S/. 940	S/. 1,414	S/. 1,194	S/. 1,235	S/. 1,129	S/. 925	S/. 576
Grupo 2 : Vestido y Calzado – gasto promedio	S/. 155	S/. 284	S/. 181	S/. 195	S/. 159	S/. 130	S/. 100
Grupo 3 : Alquiler de vivienda, Combustible, Electricidad y Conservación de la Vivienda – gasto promedio	S/. 270	S/. 623	S/. 359	S/. 385	S/. 318	S/. 221	S/. 97
Grupo 4 : Muebles, Enseres y Mantenimiento de la vivienda – gasto promedio	S/. 158	S/. 415	S/. 151	S/. 160	S/. 137	S/. 111	S/. 90
Grupo 5 : Cuidado, Conservación de la Salud y Servicios Médicos – gasto promedio	S/. 174	S/. 391	S/. 229	S/. 254	S/. 190	S/. 144	S/. 68
Grupo 6 : Transportes y Comunicaciones – gasto promedio	S/. 281	S/. 765	S/. 340	S/. 378	S/. 281	S/. 182	S/. 109
Grupo 7 : Esparcimiento, Diversión, Servicios Culturales y de Enseñanza – gasto promedio	S/. 280	S/. 813	S/. 351	S/. 393	S/. 286	S/. 181	S/. 79
Grupo 8 : Otros bienes y servicios – gasto promedio	S/. 163	S/. 339	S/. 203	S/. 216	S/. 183	S/. 140	S/. 79
PROMEDIO GENERAL DE GASTO FAMILIAR MENSUAL	S/. 2,422	S/. 5,044	S/. 3,007	S/. 3,216	S/. 2,683	S/. 2,034	S/. 1,198
PROMEDIO GENERAL DE INGRESO FAMILIAR MENSUAL*	S/. 3,282	S/. 7,826	S/. 4,059	S/. 4,436	S/. 3,472	S/. 2,594	S/. 1,341

Fuente: Ingreso estimado en base al gasto - INEI APEIM 2017: Data ENAHO 2016

Figura 2

3.5.6. Desarrollo humano

El Banco Mundial define al desarrollo humano como el proceso de ampliar las libertades y oportunidades de las personas y mejorar su bienestar. El desarrollo humano se trata de la verdadera libertad que tiene la gente común para decidir quién es, qué hacer y cómo vivir.

El concepto de desarrollo humano fue desarrollado por el economista Mahbub ul Haq. En el Banco Mundial en la década de 1970, y más tarde como ministro de Finanzas en su propio país, Pakistán, el Dr. Haq argumentó que las medidas existentes para el progreso humano no explicaban el verdadero propósito del desarrollo: mejorar la vida de las personas. En particular, creía que la medida comúnmente utilizada de Producto Interno Bruto no lograba medir adecuadamente el bienestar. Trabajando con el Premio Nobel Amartya Sen y otros economistas dotados, el Dr. Haq publicó en 1990 el primer Informe de Desarrollo Humano, que fue encargado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

El concepto de capacidades es fundamental para el enfoque de desarrollo humano. Las capacidades, lo que las personas pueden hacer y lo que pueden llegar a ser, son aquello que uno tiene que buscar para llevar una vida valiosa. Las capacidades básicas valoradas por casi todos incluyen: buena salud, acceso al conocimiento y un nivel de vida material decente. Otras capacidades centrales para una vida satisfactoria podrían incluir la capacidad de participar en las decisiones que afectan la vida de uno, tener control sobre el entorno personal, disfrutar de la libertad frente a la violencia, tener respeto social, y relajarse y divertirse.

Nuestras capacidades pueden expandirse (o limitarse) por nuestros propios esfuerzos y por las instituciones y condiciones de nuestra sociedad. Las personas con extensas y bien desarrolladas capacidades tienen las herramientas que necesitan para hacer realidad su propia visión de "una buena vida". Aquellos pobres en capacidades tienen más dificultades de trazar su propio rumbo y aprovechar las oportunidades. Sin capacidades básicas, el potencial humano no se cumple.

3.5.7. Bienestar

La Organización Mundial de la Salud indica que las dimensiones de la salud y el bienestar incluyen el emocional (mental), intelectual, físico, social y espiritual.

Una perspectiva total positiva de la vida es esencial para cada una de las dimensiones de bienestar. Una persona "bien" está satisfecha con su trabajo, se encuentra espiritualmente realizada, disfruta del tiempo libre, es físicamente apta, está involucrada socialmente y tiene una perspectiva emocional y mental positiva. Es una persona feliz y satisfecha.

Muchos expertos creen que una perspectiva total positiva es clave para el bienestar. La forma en que uno percibe cada una de las dimensiones del bienestar afecta la perspectiva total. Los investigadores usan el término "autopercepciones" para describir estos sentimientos. Muchos creen que las autopercepciones sobre el bienestar son más importantes que la capacidad real. Aparentemente, uno de los factores principales para una persona que ha logrado un bienestar de alto nivel y una perspectiva de vida positiva, es la capacidad de recompensarse a sí misma. Algunas personas, sin embargo, parecen incapaces de darse crédito por las experiencias de su vida. El desarrollo de un sistema que permita que una persona se perciba positivamente es importante.

3.6. VIOLENCIA DE GÉNERO

3.6.1. Concepto de violencia de género

La Organización de Naciones Unidas define violencia de género como:

“... todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.”

Por su parte Berkowitz (1981), en un estudio avalado por la UNESCO, indica que la violencia de género incluye violación, agresión sexual, violencia relacional en parejas heterosexuales y del mismo sexo, acoso sexual, acoso, prostitución y tráfico sexual. El término "violencia de género" refleja la idea de que la violencia a menudo sirve para mantener las desigualdades estructurales de género e incluye todo tipo de violencia contra hombres, mujeres, niños, adolescentes, homosexuales, personas transgénero y de género no conforme. Este tipo de violencia de alguna manera está influenciada por las relaciones de género. Para abordar adecuadamente esta violencia, debemos abordar cuestiones culturales que la fomentan como parte de la masculinidad.

El género también es el predictor más poderoso de violación, agresión sexual y violencia relacional. Estos crímenes son predominantemente perpetrados por hombres contra mujeres. Según algunas estadísticas nacionales sobre violencia contra la mujer, el 15% de las mujeres y el 2,1% de los hombres serán víctimas de una violación completa en sus vidas. Aunque algunos hombres son víctimas de violación, casi siempre son los perpetradores. Esto no quiere decir que todos o incluso la mayoría de los hombres son violentos, o que las mujeres no pueden perpetrar dicha violencia. La violencia de género pone de relieve una violencia de patrón masculino: cometida con

mayor frecuencia, pero no siempre por hombres; a menudo motivada por agresión, venganza, competencia y derecho, e incluye violencia sexual y de otro tipo contra mujeres, parejas e hijos.

3.6.2. Características de la violencia de género

La Legislación española reconoce lo siguiente como características de la realidad de la violencia de género:

- Esta violencia parte de una ideología, es decir de los aspectos patriarcales, tradicionales, de creencias y costumbres que favorecen la desigualdad entre los sexos.
- Es una violencia de tipo instrumental, es decir que usa como herramienta un modelo sexista y desigual en las relaciones.
- Existe abuso de parte del ser que debe recibir, más bien, respeto.
- La violencia de género no discrimina clase social, estado civil, edad, ocupación, raza o creencias religiosas, la puede sufrir cualquier mujer.
- El agresor puede mantener una imagen pública normal como buen vecino o buen trabajador, etc.
- La violencia de género anula paulatinamente la personalidad.
- Se encarga de generar daños en el entorno familiar y social de la mujer.
- Se aprende por imitación y asimilación de modelos.
- Se mantiene por falta de rechazo social.

3.6.3. Tipos de violencia de género

a) Violencia física

Es necesario señalar que los estudios con mayor evidencia teórica y empírica se han centrado en su mayoría en la agresión física, a la que se otorga más importancia tanto en el ámbito personal, social y legal. La agresión física se refiere a aquellos actos o acciones como pegar, empujar y/o dar una bofetada. Corsi (1994) incluye:

“(…) una escalada que puede comenzar con un pellizco y continuar con empujones, bofetadas, puñetazos, patadas, torceduras, pudiendo llegar a provocar abortos, lesiones internas, desfiguraciones, hasta el homicidio”. No obstante, las agresiones físicas suelen verse precedidas por agresiones psicológicas”.

b) Violencia psicológica

La agresión psicológica “es toda conducta orientada a la desvalorización de la otra persona” (Alberdi y Matas, 2002). Alguno de los comportamientos en que se manifiesta son “la ridiculización, amenazas verbales e insultos, humillación; aislamiento social y económico; celos y posesividad; amenazas verbales de maltrato, daño físico o tortura; amenazas repetidas de divorcio, abandono o de tener una aventura con una mujer; destrucción o daño a objetos personales a los que se les tiene cierto apego o cariño”.

El autor cita a Murphy y Hoover (2001), que refieren cuatro tipos de agresiones psicológicas en parejas de estudiantes:(a) actitudes de hostilidad (ej., negarse a discutir de un problema); (b) dominar o intimidar a la pareja (ej., amenazar con hacer daño a los

amigos/as de la pareja); (c) degradar a la pareja (ej., insultar), y (d) un control restrictivo (ej., preguntar insistentemente a la pareja donde ha ido).

Este tipo de agresiones son más difíciles de identificar, de forma que su severidad es estimada en función tanto de la frecuencia como del impacto subjetivo que informan las víctimas, como sentimientos de culpa, sufrimiento, intimidación o desvalorización. En los estudios clínicos con víctimas de violencia doméstica; el maltrato psíquico produce consecuencias tan graves como el físico.

Estos planteamientos cobran, si cabe, una mayor importancia, al considerar que las agresiones psicológicas, a menudo ocurren simultáneamente o preceden a las agresiones físicas. Además, Como consecuencia de incorporar nuevas conductas, las agresiones psicológicas preceden a las físicas, incrementando su frecuencia y consecuencias.

Los mecanismos psicológicos a través de los cuales determinados tipos de agresión están justificados o son más aceptados bajo determinadas circunstancias hacen que las agresiones verbales, las acciones celosas y tácticas de control ocurran con más frecuencia y puedan considerarse más “dentro de la norma” que las agresiones físicas.

c) Violencia sexual

Una de las formas de agresión más humillantes que se observan en las relaciones de pareja es la violencia sexual que se ejerce “mediante presiones físicas o psíquicas que imponen relaciones sexuales no deseadas mediante coacción, intimidación o indefensión” (Alberdi y Matas, 2002).

De otro lado Alberdi y Matas (2002) indican que los estudios que analizan la agresión sexual han llegado a conclusiones muy parecidas al observar que, en la mayor parte de los casos estudiados, son las mujeres las que presentaban tasas más altas respect los

hombres. Teniendo en cuenta estas conclusiones, se indica que las mujeres universitarias tenían una mayor probabilidad de ser víctimas de intentos de violación, respecto a los hombres universitarios.

d) Maltrato por negligencia

Para Castello I. (2006), hacer referencia al maltrato por negligencia es referirse a la falla emocional de los padres o tutores en satisfacer las necesidades básicas del niño o niña en cuanto alimento, abrigo o en actuar debidamente para salvaguardar la salud, la seguridad, educación y bienestar.

La misma autora nos dice que las razones para que los padres practiquen este tipo de maltrato son muchas. Puede ser una realidad social producto de la pobreza que los obliga a trabajar dejando a sus hijos e hijas menores a cargo de sus otros hijos e hijas apenas más grandes. En definitiva, niños y niñas solos cuidándose entre ellos. Este problema se agrava al no poder enviarlos al colegio y obligarlos a salir a trabajar.

3.6.4. La mujer como principal víctima de la violencia

La Organización Mundial de la Salud (OMS 2017) indica en su informe sobre la violencia contra la mujer, una realidad global con las siguientes características:

- La violencia contra las mujeres, en particular la violencia de pareja y la violencia sexual, es un importante problema de salud pública y una violación de los derechos humanos.
- Las estimaciones mundiales publicadas por la OMS indican que aproximadamente una de cada tres (35%) mujeres en todo el mundo ha experimentado violencia física y sexual de la pareja o violencia sexual ajena a su pareja en el transcurso de sus vidas.

- La mayor parte de esta violencia es violencia de pareja. En todo el mundo, casi un tercio (30%) de las mujeres que han estado en una relación informan que han experimentado alguna forma de violencia física y/o sexual por parte de su pareja íntima durante su vida.
- A nivel mundial, hasta un 38% de los asesinatos de mujeres son cometidos por un compañero íntimo varón.
- La violencia puede afectar negativamente la salud física, mental, sexual y reproductiva de las mujeres y puede aumentar el riesgo de contraer el VIH en algunos entornos.
- Los hombres son más propensos a cometer violencia si reciben poca educación, un historial de maltrato infantil, exposición a la violencia doméstica contra sus madres, uso nocivo del alcohol, normas desiguales de género; así como actitudes que aceptan la violencia y un sentido de derecho sobre las mujeres.
- Las mujeres son más propensas a experimentar violencia en la pareja si reciben poca educación, exposición a madres que son abusadas por una pareja, abuso durante la niñez, crianza en un entorno donde se acepta la violencia, el privilegio masculino y la condición subordinada de las mujeres.
- Existe evidencia de que las intervenciones de orientación y empoderamiento, así como las visitas domiciliarias, son prometedoras para prevenir o reducir la violencia contra una mujer infligida por su pareja.
- Las situaciones de conflicto, posconflicto y desplazamiento pueden exacerbar la violencia y agresión sexual entre las parejas íntimas; así como la violencia sexual no relacionada con la pareja; y también pueden dar lugar a nuevas formas de violencia contra la mujer.

El Estudio de la Organización Mundial de la Salud (2017) indica además que el alcance del problema se ve reflejado en las encuestas que se llevan a cabo a nivel mundial en la población. Los informes de las víctimas proporcionan las estimaciones más precisas

de la prevalencia de la violencia y la violencia sexual de la pareja. Un análisis realizado en 2013 por la OMS con la Escuela de Higiene y Medicina Tropical de Londres y el Consejo de Investigación Médica de Sudáfrica utilizó información de más de 80 países y descubrió que en todo el mundo, una de cada tres mujeres, ha experimentado física y / o violencia sexual por parte de un compañero íntimo o por parte de otro sujeto.

Otras estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer indican que casi un tercio (30%) de todas las mujeres que han tenido una relación han sufrido violencia física y /o sexual por parte de su pareja. La violencia de pareja oscila e en un 23,2% en los países de ingresos altos; un 24,6% en la región del Pacífico occidental, hasta un 37% en la región del Mediterráneo Oriental y un 37,7% en la región de Asia Sudoriental.

A nivel global, hasta el 38% de los asesinatos de mujeres son cometidos por sus parejas íntimas. Además de la violencia infligida por la pareja, el 7% de las mujeres afirma haber sido agredida sexualmente por otra persona que no sea una pareja, aunque los datos de violencia sexual no relacionada con la pareja son más limitados.

3.7. ANTECEDENTES

3.7.1. Internacionales

En su tesis “Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación”, Jiménez (2015) propone una recopilación de las experiencias de docentes de educación primaria en Costa Rica, con la finalidad de reconocer los aportes y la naturaleza de los estudios que ellas realizaron para lograr el desarrollo personal. Además, su estudio recopila las múltiples habilidades que poseen las

profesionales docentes que les permiten desenvolverse en su ambiente laboral, personal y social. Así, se indica que el desarrollo personal y profesional de cualquier docente busca cubrir las necesidades en el ámbito educativo y empresarial mediante el diseño de diversos programas y entrenamiento que permitan al personal docente realizar de manera eficaz y eficiente sus actividades.

Carmona (2014), en su tesis “Trabajo femenino y violencia laboral. estudio de caso en una tienda de autoservicio”, tuvo como objetivo identificar y explicar el acoso laboral hacia las mujeres desde la perspectiva de género, es decir considerando género, jerarquía y edad. El estudio reconoce además la relación entre los empleados y los jefes e identifica las diferencias en el trato respecto a las mujeres y varones en un espacio laboral. El estudio comprobó que existe acoso laboral específicamente hacia las mujeres, que estas desconocen los derechos laborales que las amparan; y que, además, muchas de ellas no denuncian el acoso o la violencia por miedo a ser mal vistas o a perder sus puestos de trabajo.

En su estudio denominado “Incidencia del trabajo remunerado en la configuración de las relaciones de poder al interior de la pareja en mujeres de clase alta”, Favivovich (2012) investigó el tema de género en su relación con la inserción laboral femenina, y la influencia que tiene en las configuraciones familiares. También se enfocó en la palpable relación entre lo moderno y lo industrial en el ámbito femenino. El estudio toca el tema de la inserción laboral remunerada de las mujeres en Chile y su creciente participación, que requiere de surgimiento personal basado en estudios que les permitan alcanzar su desarrollo y evolución.

3.7.2. Nacionales

Ramírez y Vences (2016) en su estudio “El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma - Lima”, realizan un análisis acerca de la gestión por competencias como un concepto nuevo en la realidad laboral peruana. Este estudio reconoce los indicadores de desempeño en el personal, con la finalidad de analizar los niveles de dirección y supervisión alcanzados a través del desarrollo profesional de los colaboradores. Se trata de analizar los procesos de mejora y aprovechamiento de los recursos humanos.

En su tesis “Desarrollo del Personal y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”, Ruiz J. (2014) se basó en el proceso de medición de las variables de desarrollo y satisfacción laboral. Este estudio descriptivo buscó reconocer la influencia que el desarrollo personal ejerce sobre la satisfacción laboral de la muestra elegida. Se midieron los grados de satisfacción personal como consecuencia de la formación personal y educativa de las mismas. El estudio aporta como conclusión que se debe procurar un lugar de trabajo ideal y gratificante para que las personas busquen un desarrollo eficaz y eficiente dentro de la organización.

En su tesis “El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú”, Valdez (2013) tiene como objetivo reconocer el alcance y aplicabilidad de los dispositivos legales vigentes sobre la igualdad y no discriminación de género en la incorporación de las personas a las organizaciones. La importancia del estudio recae en el reconocimiento de los vacíos legales de la legislación laboral existente y que se patentan bajo el deseo de igualdad y no discriminación de género en el referido proceso

CAPÍTULO IV

4.1 Estructura del proyecto

4.1. Concepto del proyecto

Este proyecto se creó con la finalidad de mejorar la calidad de vida de muchas mujeres a través del desarrollo de los talentos y habilidades adquiridos a lo largo de su vida. A continuación, se definirán y explicarán algunos de los conceptos base que se incorporan al proyecto, y que son cruciales para la realización del mismo.

Empoderamiento:

DPD 1.^a edición, 2.^a tirada. Empoderar(se). Calco del inglés *to empower*, que se emplea en textos de sociología política con el sentido de 'conceder poder [a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente] para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida'. (RAE)

En el marco de esta tesis, resulta imprescindible que las participantes- procedentes de un sector desfavorecido- logren empoderarse y fortalecer su autoestima. La finalidad es que se sientan capaces de alcanzar grandes objetivos, y que pongan el esfuerzo requerido para mejorar su condición de vida.

Superación:

Acción y efecto de superar (RAE). _La superación personal consiste en un proceso constante que todo ser humano desarrolla a lo largo de su vida para poder ganar

bienestar emocional, profesional y económico. La superación es uno de los conceptos clave del proyecto en el cual nos enfocaremos en brindar apoyo a las mujeres participantes que decidan emprender un camino de superación. Para la realización de ideales y empresas, es indispensable incorporar el concepto de superación que incentive a ser siempre mejores.

Ambos conceptos son un aporte para que las mujeres participantes en la plataforma alcancen sus objetivos a través del aprendizaje de herramientas de comunicación y de diseño.

4.1.2 Nombre del proyecto

El nombre elegido para el proyecto es Mujer Talento. El público objetivo son mujeres con habilidades manuales, gastronómicas entre otras que han desarrollado de manera autodidacta por la necesidad de querer superarse.

El nombre tiene fuerza, es breve (dos palabras), de fácil recordación, y cumple con el objetivo de establecer una identificación y generar empatía con las mujeres a quienes está dirigido este proyecto. Las participantes tendrán la oportunidad de aprender gratuitamente cómo hacer crecer sus emprendimientos a través del uso de herramientas de comunicación y diseño, y además, podrán fortalecer su concepto personal.

La palabra “mujer” hace referencia a una etapa de desarrollo adulto. Aquella que se identifica Como una “mujer” –en vez de otros términos como ‘chica’, ‘señora’, ‘dama’- se asume en un periodo de fortaleza y esplendor, con la capacidad de asumir la responsabilidad de su propio destino. Es por eso que colocar “Mujer” en el título del proyecto ya es un elemento que empodera a quien se identifica como tal.

A propósito de la palabra talento, la RAE indica lo siguiente: “Persona inteligente o apta para determinada ocupación”. Sin duda, un proyecto que incluya la palabra talento en su denominación ya establece lo que se espera de quienes participan en el mismo. La palabra talento se aplica con bastante precisión como título de una investigación que pone en vitrina los logros de un grupo de mujeres emprendedoras que han superado múltiples problemas y que, al mismo tiempo, no han dejado de creer que es posible ser mejores.



Figura 3



Figura 4 (logo)

4.1.3 Fundamentación del proyecto

Crear una marca respaldo como Mujer Talento funciona como aval o garante del desarrollo de las marcas, productos y estrategia de marketing de las participantes. Este proyecto permite empoderar a las mujeres a través de la formación de competencias y la adquisición de conocimientos que les permitirán ser más eficientes y generar mejores ingresos.

Las mujeres de la plataforma Mujer Talento aprenden la importancia de generar una identidad gráfica para sus productos o servicios.

De manera sencilla y didáctica, se les capacita en psicología del color, tipos de consumidor, tipos de canales de venta, entre otros temas vinculados con la imagen de marca, el marketing y la gestión empresarial. Al conocer estos conceptos, las

participantes empiezan a prestar atención a elementos más allá de la producción y venta, los cuales pueden generar una mayor rentabilidad.

De esta manera, ellas logran cambiar toda la estructura de ventas y optimizar su productividad. Al comprender la importancia de conceptualizar el diseño de sus productos, desde el logo y los empaques, estos alcanzan un mayor atractivo para potenciales clientes.

Importancia del diseño

En el Perú, el diseño y la gestión de una marca no es un tema tomado con seriedad en el ámbito de la pequeña empresa. Se suele creer que es suficiente colocar un logo y una etiqueta en el producto. En su mayoría, los pequeños emprendedores no consideran la importancia de generar una identidad de marca que atraiga a determinados consumidores que se identifiquen con la misma. No consideran o desconocen las ventajas del uso de ciertos colores en una imagen de marca o tipografía reconocible.

Un tema clave es la creación de la identidad del producto, que permite que estos tengan una mayor aceptación en el mercado que les permita destacar entre la competencia.

Este tipo de trabajo creativo no está muy extendido en el mercado peruano. Ejemplos de imágenes de marca con vida propia y aceptación global son los casos de Coca Cola, que no solo vende una gaseosa, sino un sentimiento que es asociado con un estilo de vida. Un efecto similar de identificación y recordación de marcas también es generado por empresas como el BCP, Interbank, entre otras marcas reconocidas en el Perú.

Como marca madre, Mujer Talento se convierte en una plataforma para el desarrollo e impulso de los proyectos empresariales de las participantes, quienes con dedicación y entusiasmo poco a poco podrán ver crecer sus negocios e ingresos. Asimismo, Mujer Talento es una marca que permite que las mujeres reconozcan la importancia de

invertir en sí mismas y en su propia educación como una herramienta clave para alcanzar sus anhelos, y que genera valor. En una primera fase, se realizarán talleres de capacitación todas las semanas durante seis u ocho meses.

Tras finalizar la presente investigación, el trabajo de Mujer Talento con las participantes del proyecto piloto se mantendrá vigente, con talleres y capacitaciones que logren promover sus negocios y elevarlos a un nuevo nivel. Así, Mujer Talento será la marca que respaldará a las participantes cuando sus productos o servicios estén preparados para ingresar a mercados más grandes.

Esta propuesta responde al problema encontrado en la investigación sobre la deserción educativa y la falta de oportunidad de trabajo en mujeres y resuelve un problema a corto, mediano y largo plazo. Mujer Talento permite que las mujeres fortalezcan y trabajen en sus propias capacidades para salir adelante, a pesar de las adversidades.

4.2 Público objetivo a detallar:

4.2.1 Actores involucrados

Los actores involucrados en este proyecto son:

- Las mujeres: Son las protagonistas del proyecto. Las participantes, madres de familia de condición económica y social vulnerable, con escasa educación formal, pero con gran capacidad emprendedora, requieren fortalecer sus talentos y habilidades para incrementar sus oportunidades de generar nuevas fuentes de ingreso para ellas y sus familias. A través de los siglos XX y XXI, el rol de las mujeres ha pasado de ser un sujeto subordinado, a luchar por su propio empoderamiento como ser independiente, con derecho al reconocimiento de su ciudadanía, y la posibilidad y necesidad de tomar las riendas de su propio destino a través de la lucha por la igualdad. Aunque en muchas áreas todavía no hay equidad entre hombres y mujeres, la educación representa una oportunidad de crecimiento que puede llevar a muchas a mejorar sus condiciones de vida. Los tipos de negocios establecidos por las participantes son las manualidades

con papel reciclado, la pastelería, y el diseño y modificación de prendas de vestir y bisutería fina. Todas ellas son madres de familia de zonas urbanas vulnerables, con pocas oportunidades económicas y de estudios. Ellas han manifestado que estos aprendizajes les permiten ampliar los horizontes de sus negocio. Solicitan más capacitación y sugieren temas de interés para las clases.

- La sociedad: Es partícipe de problemas como la inequidad y las brechas de género. Es un entorno donde se pueden promover y generar los prejuicios y estereotipos hacia las mujeres, situaciones que logran que muchas creen que no son capaces de alcanzar una realización personal. Por ello, es importante que se incentive el desarrollo de la autoestima.
- Las familias: Son el soporte y apoyo económico y emocional que permite que sus miembros tengan mayores posibilidades de realización y desarrollo personal, así como atención y cuidados. En el caso de las participantes de este Proyecto, ellas son cabezas de hogar con escaso o nulo soporte familiar. Su propia experiencia al interior de una familia no ha sido satisfactoria por lo que, en muchas ocasiones no cuentan con la estabilidad o madurez emocional que se requieren para asumir la crianza de sus hijos, o la formación educativa para hacer crecer un negocio propio. En algunos casos, la propia vulnerabilidad emocional de las mujeres cabeza de hogar no les permite distinguir con claridad una posible condición de víctima de abusos o maltratos.
- El gobierno: No ofrece oportunidades educativas suficientes para la formación de poblaciones vulnerables. Los sistemas educativos básicos no vigilan la deserción escolar de las mujeres. En muchos casos, las niñas o adolescentes no son motivadas a culminar la educación secundaria en sus entornos familiares, y no conocen la importancia de formarse. Muchas de ellas no logran continuar estudios a nivel técnico-superior o universitario. Si sus familias no les inculcan estos objetivos, el gobierno –a través de sus instituciones educativas- está encargado de ofrecer la orientación que las jóvenes requieren para tener un

mejor futuro, una labor que se cumple de manera parcial y poco eficiente, y por ello la sociedad civil, a través de diversas organizaciones (entre las cuales podría considerarse Mujer Talento) propone alternativas para contribuir con la disminución de esta brecha educativa para las mujeres.

- Profesionales: Los profesionales de la Universidad San Ignacio de Loyola están involucrados en la realización de las capacitaciones del proyecto, así como en la gestión de la marca madre Mujer Talento. Ellos ofrecen sus conocimientos en la capacitación empresarial y la gestión del diseño, que contribuyen con el empoderamiento de las participantes.

4.2.2 Fundamentación del público objetivo

Las mujeres con las que se trabaja y desarrolla el proyecto piloto son madres de familia de 25 a 30 años de bajos recursos económicos que, por diferentes factores, no pudieron concluir sus estudios secundarios y truncaron su desarrollo profesional o de nivel técnico. No cuentan con el apoyo familiar para realizar sus labores como jefas de hogar.

Su falta de capacitación formal fue compensada con el aprendizaje autodidacta de conocimientos y técnicas de manera autodidacta, o aprendidas a través de familiares o personas de su entorno. Aunque son hábiles para aprender muchas cosas, requieren asesoría para que puedan emprender y llegar a contar con una serie de ingresos constant para ellas y sus familias. Su propia necesidad personal y familiar fue el motor que las animó a emprender y convertirse en la fuente principal de ingresos para sus familias.

Para ampliar la marca madre Mujer Talento y demostrar su efectividad, era imprescindible que las participantes se comprometan con las lecciones y desarrollen sus habilidades a partir de ellas. Elegir como primeras participantes

de la investigación a mujeres de este grupo objetivo se fundamenta en la necesidad urgente que ellas tienen en incrementar sus ingresos. Por este motivo, son las que pueden demostrar mayor interés y entusiasmo en recibir capacitaciones gratuitas sobre los temas propuestos.

Trabajar con este grupo objetivo es, en la práctica, un proceso de retroalimentación efectivo, ya que ellas demuestran motivación en poner en práctica los conocimientos adquiridos. De este modo, los promotores de Mujer Talento podemos brindar la transferencia de conocimientos en un entorno en el cual estos son bien recibidos, así como expuestos al análisis y al criterio de las participantes, que ofrecen sugerencias y aportes a los contenidos que desean recibir. Todo este circuito permite mejorar el diseño de las lecciones y, finalmente, ofrecer un mejor servicio.

5 DESCRIPCIÓN (infografía)

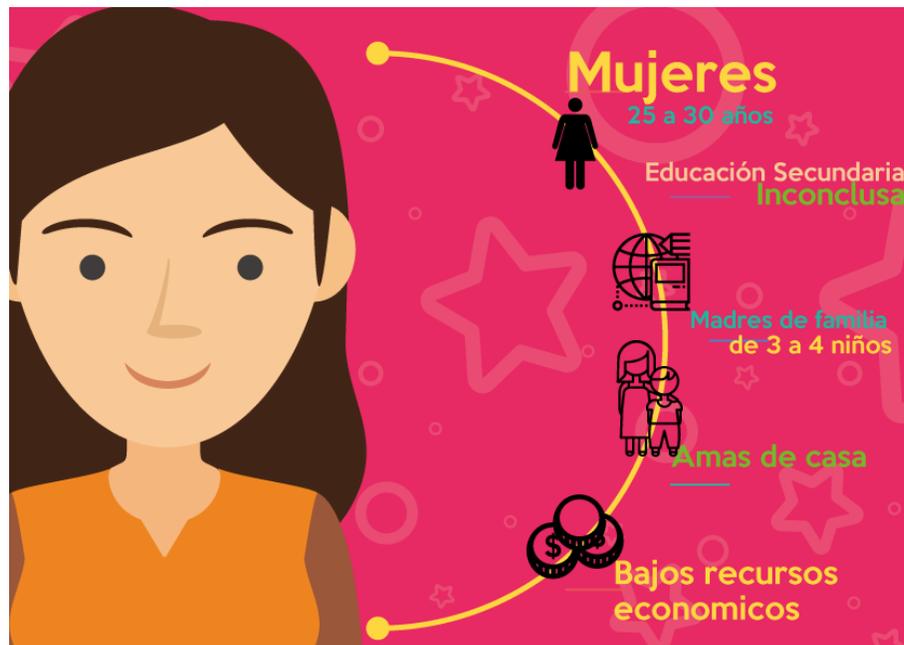


Figura 5 (infografía 1)

4.3 Levantamiento de información:

4.3.1 Fotografías



Figura 6 (foto)



Figura 7 (foto)



Figura 8 (foto)

4.3.2 Entrevistas:

1. Psicóloga: Lic. Fiorella Chihuala

¿Cuál es el rol actual de la mujer en las empresas?

- Actualmente las mujeres han establecido un mejor posicionamiento en el mercado laboral. Cada vez más empresas toman conciencia de las brechas de género, las diferencias salariales y de oportunidades, así como de los roles que asumen las mujeres. El rol de la mujer esta tiene un gran valor en empresas constituidas y nosotros como psicólogos organizacionales tenemos la misión de incorporar a más a mujeres en el mercado laboral, ya que tienen muchas capacidades para ocupar puestos gerenciales y jefaturas.

- ¿Cuáles son las oportunidades laborales que tienen las mujeres sin estudios?

Es importante que las personas tengan estudios para que puedan ocupar puestos administrativos y o profesionales, y para ello deben tener por lo menos una formación técnica. Si no se cuenta con estudios superiores, las oportunidades son menores al momento de postular a un puesto así. Y a nivel mundial las oportunidades son bajas o nulas.

2. Docente: Lucia Segura.

¿Cuáles son los factores de la deserción escolar?

- Los factores de la deserción escolar en jóvenes y, más que todo, en mujeres, se debe a una mala situación económica, desinterés y o por embarazos a temprana edad. Esta es una realidad que todavía la actualidad se da en la mayoría de casos en colegios nacionales. Con respecto a los colegios particulares, los factores pueden ser los mismos, pero el ítem que predomina entre las mujeres es el embarazado a temprana edad.

- ¿Cuántas oportunidades tienen las mujeres de concluir sus estudios?

En el Perú el porcentaje es pequeño ya que, a diferencia de los hombres, son

pocas las mujeres que regresan a estudiar ya que tienen otras prioridades como cuidar a sus hijos o ser amas de casa.

CAPÍTULO V

5.1 Análisis del diseño:

El diseño de todo el proyecto se sostiene en palabras clave como el empoderamiento, la fuerza y la superación, conceptos que son desarrollados a través imágenes, colores, e iconografía asociados con la cultura chicha, que posee fuerza y solidez para generar lazos de identificación y comunicación con el grupo objetivo de participantes. ¿A que se debe esto? Las mujeres del grupo objetivo crecieron en entornos marcados por esta cultura migrante de lucha constante. Ellas consideran suyos los elementos e identidades que se generan en torno a la cultura chicha.

Este proyecto se vale de conceptos como “empoderamiento” y “cultura chicha”, y los incorpora a una línea gráfica con elementos y colores populares de la sierra del Perú. La gama de tonos incluye amarillos, fucsias y azules con una tipografía orgánica, así como imágenes de estrellas.

Cabe señalar que la cultura chicha fue creada para acompañar a una revolución social que se inició fuera de Lima, y es símbolo de la gente de provincia que llega a la capital, caracterizada por su fuerza y empuje para emprender y abrirse un espacio en Lima, la capital, una ciudad que hasta hace unas décadas era ajena y hostil para el migrante andino o provinciano.



Figura 9 (infografía 2)

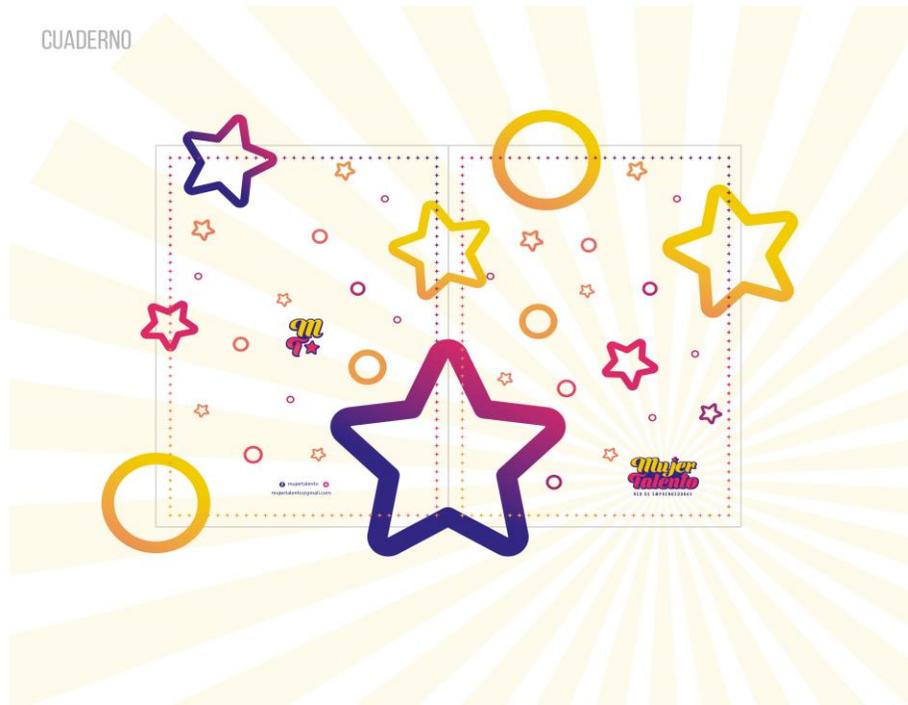


Figura 10 (pieza 1)

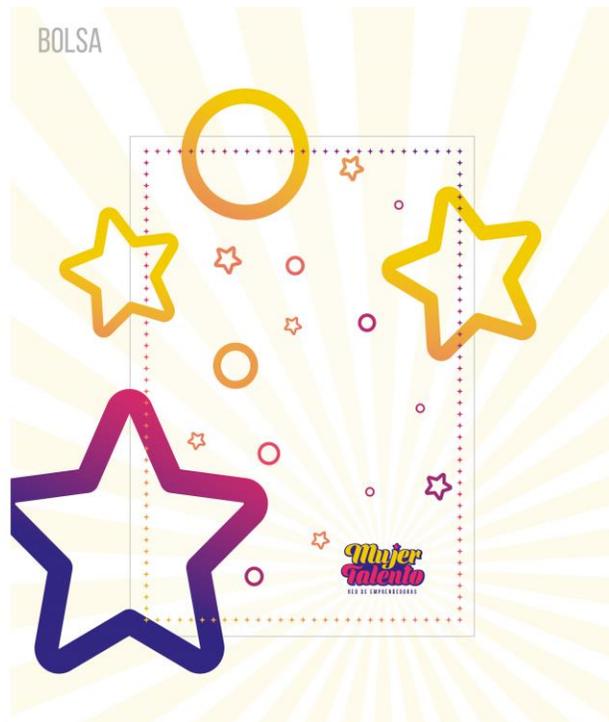


Figura 11 (pieza 2)

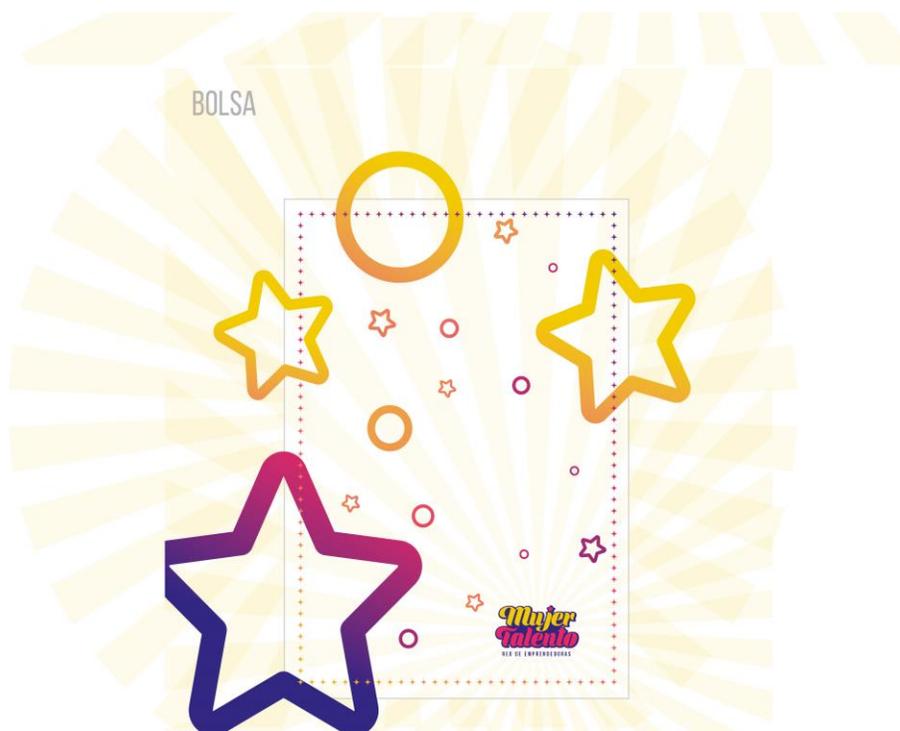


Figura 12 (pieza 3)



Figura 13 (pieza 4)

5.2 Diseño de la comunicación

El proyecto llega al público objetivo a través del desarrollo de ciertas premisas que motivan a las mujeres sumarse y formar parte de la plataforma Mujer Talento. Ellas son invitadas a participar en capacitaciones que les brindarán herramientas para el empoderamiento y la superación personal, conceptos claves del proyecto que conectan con las necesidades del grupo objetivo. Para llegar a ellas, ha sido necesario aligerar estos conceptos y mostrarlos de forma dinámica y accesible a esta población, que cuenta con bajos niveles de instrucción académica formal. Como apoyo, se utilizan elementos visuales que ayudan a un mejor entendimiento con las participantes, tanto en las capacitaciones como en las asesorías.

Mediante estructuras visuales y el uso de un glosario de nivel básico y medio logramos que nuestras participantes aprendan y capten la información. A través de capacitaciones con una estructura modular, logramos despertar y mantener su interés.

Se les ofrece un producto diseñado a medida que les permite de manera práctica mejorar sus propios proyectos, lo cual hace que siempre estén ocupadas en alguna tarea que les concierne directamente.

Para hacer realidad el proyecto se utilizan medios digitales y audiovisuales, y se ofrecen diversos tipos de talleres o *workshops* con temáticas de interés para la población objetivo.

Mujer Talento se lleva a cabo en tres etapas:

- Introducción
- Información
- Comunicación constante con las participantes, quienes reciben asesoría gratuita para formalizar e implementar mejoras en sus productos o servicios.

8 CAPITULO VI

6.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados de la muestra aplicativa fueron más positivos de lo esperado. Cabe destacar que, en la actualidad, la etapa piloto del proyecto continua. Las mujeres que participaron en la primera convocatoria de implementación todavía reciben talleres modulares y diversas capacitaciones que las guían en el proceso de mejorar sus negocios, servicios y emprendimientos.

Mujer Talento, como un proyecto de asesoría y acompañamiento en gestión del diseño dentro del proceso de creación de un negocio propio, requiere de un seguimiento semanal y actividades constantes. En cada sesión las participantes reciben información clave con profesionales expertos en diversas disciplinas.

Las madres de familia participantes contribuyeron con sus comentarios en la mejora del material educativo y de capacitación que se les brinda. Además, las participantes de este proyecto aportan en la creación de metodologías educativas para poder guiarlas de la manera más correcta en el logro de sus objetivos individuales.

La primera implementación cumplió con todos los objetivos propuestos dentro de lo establecido. Como complemento, se trabajó con psicólogas y personal femenino de la Policía Nacional del Perú, cuya participación complementó el programa de actividades del taller.

Tras la realización de esta primera sesión, se creó un programa semanal de talleres más pequeños donde se tratan temas específicos. Para ello, contamos con el apoyo de más profesionales y de las propias mujeres que se encuentran dispuestas a aprender y aportar sobre las inquietudes que tienen. En cada sesión, más grupos de mujeres manifiestan su interés de participar en el proyecto y desarrollar objetivos personales a través de las capacitaciones que brinda la plataforma.

6.1.1 Aplicación

Este proyecto se desarrolló en varias fases o etapas. La primera de ellas fue la búsqueda del primer grupo de participantes para la plataforma dentro del amplio espectro de mujeres que conforman nuestro grupo objetivo: madres de familia de 25 a 30 años, residentes en el Asentamiento Humano Flor de Amancaes del distrito del Rimac.

El primer grupo de participantes pasó por un proceso de selección que permitió establecer si cumplían con ciertos requisitos necesarios para la plataforma: que cuenten con habilidades desarrolladas fuera de un centro educativo, por una

necesidad personal o familiar; y que no hayan tenido oportunidades de culminar sus estudios secundarios; o haber concluido la secundaria, pero no continuar con una formación técnica o universitaria. A partir de esta información se eligió a las participantes entre las mujeres que demostraran mayores ganas de aprender y emprender.

En todo este proceso de búsqueda y de conocer a las mujeres de la zona objetivo, se logró gracias a las vecinas y amigas del asentamiento humano, quienes contribuyeron con la difusión del proyecto en otras zonas de Lima. Así, logramos conocer a mujeres de otros asentamientos humanos con similares condiciones de vida y posibilidades.

Así, se pudo incluir en este proyecto a mujeres de la zona de Pamplona Alta en San Juan de Miraflores, especialmente del Asentamiento Humano Cerro Verde. En esta primera convocatoria trabajamos con cinco mujeres que firmaron una carta de compromiso en la cual expresan su incorporación al proyecto.

En la segunda etapa del proyecto, se realizó la primera implementación que consistió en la realización de un primer taller, el cual se llevó a cabo en la Comisaría de Sagitario, urbanización ubicada en el distrito de Surco y cercana al distrito de San Juan de Miraflores.

En esta primera sesión de apertura fuimos testigos del interés de los temas tratados. Se obtuvieron excelentes comentarios y aportes para próximos talleres que contaron con el apoyo y de las psicólogas de esta comisaría. Además, en la presentación del taller estuvo presente un representante del Ministerio de la Mujer que aportó con conocimientos sobre el tema de violencia de género.

Como primer resultado, las participantes mostraron su interés y voluntad en

continuar asistiendo a las capacitaciones, y aprender más cómo mejorar sus ventas y la calidad de sus productos o servicios.

El segundo taller, que se realizó una semana después, se llevó a cabo en el local comunal del Asentamiento Humano Cerro Verde, donde se suele llevar a cabo habitualmente desde esa ocasión. En la actualidad, el proyecto se encuentra en su segunda etapa, brindando capacitación y asesoría a cinco mujeres con perfiles seleccionados y situaciones diversas.

En la tercera etapa se prevé impulsar a las participantes a participar en ferias o eventos donde puedan exhibir sus productos con el respaldo de la marca madre Mujer Talento.

Cada etapa está delimitada y organizada de acuerdo con un cronograma semanal de actividades. Si hay un tema adicional de interés para las participantes, se trata de introducir en agenda y generar espacios para su implementación.

Hasta la fecha, no se ha necesitado incorporar nuevas etapas al proyecto, que continúa cumpliendo con los objetivos trazados desde un inicio.



Figura 14 (foto)



Figura 15 (foto)



Figura 16 (foto)

6.1.2 Diseño de la metodología

Los profesionales que forman parte del proyecto y que participaron en el diseño de la metodología de trabajo son comunicadores sociales, antropólogos, psicólogos sociales, psicólogos clínicos, diseñadores, marketeros, profesores, contadores y trabajadores sociales.

Tanto en la fase preliminar de investigación, como en la fase de desarrollo de las capacitaciones, este equipo de profesionales aportó en gran medida con el diseño de la plataforma Mujer Talento, con la finalidad de generar el desarrollo de las mujeres que recibieran las capacitaciones.

Sobre la base de los perfiles de las mujeres seleccionadas para la primera implementación de Mujer Talento, los profesionales multidisciplinares

involucrados intercambiaron ideas que permitieron crear en conjunto una metodología atractiva, participativa e interactiva -tanto grupal como individual-, que se pudiera aplicar en el desarrollo y despegue de cinco proyectos empresariales distintos.

En el perfil de cada una de las participantes se encontraron diversas variables y necesidades que requerían algún tipo específico de intervención. Se hizo necesario darles herramientas para realizar trabajos grupales e individuales que les permitieran mejorar su propio desenvolvimiento personal para el desarrollo de sus negocios.

Dentro de la metodología de trabajo, se promueven las capacidades y el desarrollo de habilidades personales. A través de módulos de aprendizaje se brindan asesorías teóricas y prácticas con un lenguaje sencillo y ejemplos prácticos para que ellas los puedan aplicar.

Para lograr acercar los conceptos a las participantes, se cambian algunas palabras técnicas y se establecen actividades autónomas en las que se exhiben los avances alcanzados individualmente a todo el grupo.

Esta metodología fue elegida con la finalidad de mantener la atención de las participantes, ya que se sabe que las capacitaciones con un solo expositor tienden a ser tediosas. Una metodología que permita el intercambio de ideas así como exponer sus propias dudas, hace posible que aprendan mejor y compartan sus experiencias de ensayo y error.

Al finalizar el proyecto, se espera que cada una de las participantes pueda gestionar su empresa desde todas las aristas aprendidas. Se espera además que no dependan totalmente de la marca madre, sin un vínculo de dependencia

que les impida avanzar de manera independiente. En ese sentido, Mujer Talento se compromete a respaldar los avances de cada participante y a formar parte de los proyectos como entidad formativa y promotora de la calidad.

6.1.3 Evaluación de la metodología

Se ha demostrado que la metodología propuesta funciona debido a la comunicación y participación de las madres de familia, siempre dispuestas a escuchar e intercambiar apreciaciones que les permitan avanzar con sus ideas de emprendimiento. Cabe decir que los métodos de enseñanza-aprendizaje permanecen en revisión constante, en gran medida gracias a los inputs brindados tanto por las participantes como por los profesionales consultados en el diseño del proyecto.

No obstante, siempre estamos en proceso de mejora. Para este proyecto, se considera que podemos mejorar las condiciones de la infraestructura y espacios donde se realizan las capacitaciones. Para más adelante, se plantea contar con un local de trabajo con todas las comodidades.

Se buscará, además, mejorar el acceso a la tecnología en las sesiones de capacitación. La incorporación de la misma podría acelerar los procesos de aprendizaje.

En esta primera experiencia se ha obtenido retroalimentación importante sobre la metodología de trabajo. Los comentarios de las madres de familia involucradas son constantes, y siempre positivos. Ellas comentan que asimilan los conceptos con facilidad, y que se sienten contentas de formar parte de las capacitaciones, y recibir asesorías.

Elas resaltan que, desde su participación en este proyecto, se sienten más

capaces y consideran que han incrementado sus conocimientos sobre gestión de negocios. De este modo, es satisfactorio señalar que el proyecto ha superado con creces las expectativas planteadas inicialmente, y hay potencial para crecer y brindar capacitación a más mujeres.

6.1.4 Registro de la implementación

CARTA DE COMPROMISO

Yo, **Lesly Fiorella Inocencio Tuanama**, con documento de identidad **733301901**, me comprometo a formar parte del proyecto MUJER TALENTO siendo participe de los talleres y actividades que se desarrollen y a su vez de ejercer mi ideas de negocio con las herramientas brindadas.

Atentamente,

6.1.5 Documentación acreditada

CARTA DE CONOCIMIENTO

Yo **Miguel Rocca**, con documento de identidad **45969722**, **licenciado** en **Comunicación Social**, tengo conocimiento del proyecto MUJER TALENTO así como el aporte en la investigación y el desarrollo de los temas del proyecto

CARTA DE CONOCIMIENTO

Yo, **Rosa Elena Vallejos Ragas** con documento de identidad **08125419**, Licenciado en **Contabilidad** con numero de colegiatura **18482**, tengo conocimiento del proyecto MUJER TALENTO así como el aporte en la investigacion y el desarrollo de los temas del proyecto.

CARTA DE CONOCIMIENTO

Yo **Carolina Martinez** con documento de identidad **72094431**

Especialista en Marketing y canales de venta tengo conocimiento del proyecto MUJER TALENTO así como el aporte en la investigación y el desarrollo de los temas del proyecto

CARTA DE CONOCIMIENTO

Yo **Fiorella Palmieri Sotomayor**, con documento de identidad **42223950** especialista en **Comunicación social** tengo conocimiento del proyecto MUJER TALENTO así como el aporte en la investigación y ser parte del equipo del proyecto

CARTA DE CONOCIMIENTO

Yo **Patricia del Carmen Yovera Soto**, con documento de identidad **45977500** Licenciado en **comunicación social** , tengo conocimiento del proyecto MUJER TALENTO así como el aporte en la investigación y ser parte del equipo del proyecto

9 CAPÍTULO VII

7.1 Conclusiones y recomendaciones

- Como marca madre y respaldo de calidad de diversos emprendimientos, el proyecto Mujer Talento ha logrado cumplir satisfactoriamente con su principal objetivo propuesto: empoderar a las mujeres participantes a partir de herramientas formativas como charlas, talleres y capacitaciones. De esta manera, nuestro grupo piloto ha abierto sus posibilidades de crecimiento económico a partir de la implementación de elementos como el diseño, la imagen de marca, marketing y la gestión empresarial en sus emprendimientos.
- Se cumplió con el objetivo de ofrecer una capacitación integral que además de ofrecer conocimientos para el mundo empresarial, incentiva el desarrollo personal de cada una de las participantes quienes, luego de participar en las sesiones modulares, han expresado sentirse más útiles, capaces y empoderadas.
- Se observa con satisfacción que este proyecto cumple con la propuesta de generar un cambio en las actitudes de las mujeres participantes que, luego de formar parte de Mujer Talento, han logrado desarrollar una mayor autoconfianza y optimismo en el futuro. Luego de participar en las sesiones modulares ellas indican que, a partir de la experiencia y los conocimientos adquiridos, poseen más herramientas que les permiten tener mejores expectativas de crecimiento económico que podrán producir desde el desarrollo de sus talentos y habilidades.
- Como conclusión final, Mujer Talento surge como un proyecto capaz de brindar un impulso efectivo a los emprendimientos que asesora y alberga, y que puede marcar un antes y un después en la vida de las mujeres procedentes de un sector vulnerable. En síntesis, Mujer Talento puede lograr el desarrollo integral de las participantes y una mejora en su calidad de vida, sin importar su condición social, económica o educativa.

7.2 Recomendaciones:

- Los profesionales consultados recomendaron extender los alcances del proyecto Mujer Talento a otros asentamientos humanos. Asimismo, consideraron importante abrir vacantes para un mayor número de mujeres peruanas que no viven en las zonas donde se dictan las capacitaciones, pero que de igual manera requieren fortalecer sus emprendimientos, adquirir conocimientos empresariales, y necesiten ganar confianza en sí mismas.
- Además, recomiendan implementar grupos con diversos tipos de mujeres, que incluya a participantes de diversas edades, diferentes estratos sociales, y procedencias, con la finalidad de que cada una pueda enriquecer su propia experiencia al aprender de las demás participantes.
- Las madres de familia participantes sugieren que Mujer Talento implemente un programa diseñado para que las niñas y adolescentes también puedan adquirir conocimientos de gestión del diseño y del mundo empresarial.

10 Bibliografía

- Alarco et. al. (2011). Rutas hacia un Perú mejor. CENTRUM Católica.
- Alberdi y Matas (2002). Violencia
- Aragón et. al. (2012). El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España.
- Berkowitz (1981) – UNESCO. La Violencia y sus Causas.
- Carmona (2014) Tesis: “Trabajo femenino y violencia laboral. Estudio de caso en una tienda de autoservicio”.
- Carrillo M. (2013) Los principios de igualdad de oportunidades, de igualdad de trato y de no discriminación, en el anteproyecto de ley general de trabajo.
- Casado (2003) Capital humano. Madrid. Facultad de ciencias economicas y empresariales. Universidad Complutense
- Castello I. (2006) Maltrato por Negligencia . Madrid. Colegio de psicólogos de Madrid.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2013). Economía Informal en Perú: Situación actual y perspectivas.
- CEPAL (2003). Participación de las mujeres en los sistemas de representación política en el Perú.
- Constitución Política del Perú de 1993.

- Corsi (1994) Violencia de género, Madrid, Asociación de Psicólogos de Europa

- Changers G. (2017). Perú 2017, de la informalidad a la modernidad.
- Dongil y Cano (2014). Desarrollo Personal y Bienestar. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).
- Favivovich A. (2012) Tesis: “Incidencia del trabajo remunerado en la configuración de las relaciones de poder al interior de la pareja en mujeres de clase alta”.
- Fernández, Ana María. (1993). La mujer de la ilusión. Buenos Aires, Editorial Paidós.
- Gil, Ana Soledad (2011). Sobre mujeres, mitos, estereotipos y medios de comunicación.

Revista Científica de Psicología, Ciencias Sociales, Humanidades y ciencias de la Salud

- Guadalupe et. al. (2017). Estado de la Educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica.
- INEI (2012). Estadísticas Perú, Perú, Instituto de estadística e informática

- INEI (2015): Perú: Síntesis Estadística. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú, No. 2015-13452.

- Jiménez (2015) Tesis: “Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación”.

- Lagarde, M (2001). Poder, relaciones genéricas e interculturales. Conferencias internacionales. Primer encuentro mesoamericano de estudios de género. Antigua Guatemala: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. *Colección Estudios de género* 5, 13-50

- Laurie (2014). Sobre el trabajo y más. Madrid, Universidad Complutense de Madrid

- Legislación Española. La Violencia de Género en la Realidad Ciudadana.
- Lerner, Gerda (1990) La creación del patriarcado, Editorial Crítica, Barcelona.
- Martín Casares, A. (2000). Género y esclavitud. *Arenal*, 7, 41-61.
- Meece J. (2001). Desarrollo del Niño y del Adolescente. Compendio para educadores. Biblioteca para la actualización del maestro. Editorial Mc Graw Hill.
- Organización Mundial de la Salud OMS (2017). Violencia contra la Mujer.
- Portal del Estado Peruano (2018). La Pobreza y la Mujer en el Perú.

- Portal del Ministerio de Educación – MINEDU (2018).
 - Portal Destinonegocio. Los derechos del trabajador y la legislación peruana.
 - Prieto L. (2017) La lucha histórica por la reducción de la Jornada Laboral.
-
- Ramírez K. y Vines E. (2016) Tesis: “El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma - Lima”.
 - Revista de Educación Social. Recuperado de: <http://www.eduso.net/res/21/articulo/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>
-
- Rodríguez Tejeiro et. al. (2009) Identidad y estereotipos de la mujer en el deporte. Una aproximación a la evolución histórica.
 - Ruiz J. (2014) Tesis: “Desarrollo del Personal y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”.
-
- Soto, P. C. (1997). El trabajo dentro de la fábrica: Experiencia y trayectoria laboral de la cigarrera madrileña. *Cigarreras madrileñas. Trabajo y vida (1888-1927)* Madrid: Tecnos, 98-137.
-
- Valdez (2013) Tesis: “El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú”.

