



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**Nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la Municipalidad Distrital de Túcume
durante la pandemia covid-19, 2021**

Autor:

Bach. Bances Díaz Kareli Brenda Mónica

Asesor:

Mag. Colina Moreno Mary Isabel

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE POLITÓLOGA

Fecha de sustentación: 28/11/22

LAMBAYEQUE, 2022

Tesis denominada “Nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la Municipalidad
Distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021”, presentada para optar el
TITULO PROFESIONAL DE POLITÓLOGA por: Bances Díaz Kareli Brenda

Mónica

.....
Bach. Bances Díaz Kareli Brenda Mónica
Autor

.....
Mag. Mary Isabel Colina Moreno
Asesor

APROBADO POR:

Abog. CARLOS MANUEL MARTINEZ OBLITAS
Presidente del Jurado

Mag. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNANDEZ
Secretario del Jurado

.....
Dr. GILMER ALARCON REQUEJO
Vocal

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor a mis padres, Richard y Carmen, por creer siempre en mí, por darme fuerzas en los momentos que sentí que no podía más, por su amor incondicional y por brindarme mis estudios. No sería nada sin ellos.

A mis abuelitos Julio, José y Virginia por ser los angelitos que cuidan mi andar

A mi mamá Nina

A mi gus y max pinky, los amo hijitos

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en cada paso y dejarme en claro que los tiempos de Él son perfectos.

Agradezco a mi mamá por impulsarme y no dejar que me rinda

Agradezco a mi papá por compartir sus conocimientos conmigo

Agradezco a mi asesora Mary Colina por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y competencia

Finalmente agradezco a la universidad nacional pedro Ruiz gallo por ser mi alma mater y a la Escuela Profesional de Ciencia política por albergarme en los 5 años de carrera

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general Determinar el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021, donde se evidencio ciertas limitantes que generaron que la figura de la mujer sea opacada en el aspecto administrativo respectivamente.

En referencia al aspecto metodológico, la autora utilizó el tipo de investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Para obtener datos se usó como técnica de investigación la encuesta y como instrumento el cuestionario, quien fue resuelto por 29 colaboradoras municipales.

Se tuvo como principal conclusión que un 55.2% de colaboradoras determina que el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la entidad de estudio es bajo, un 20.7% considera que es medio, finalmente un 24.1% refiere que es alto.

Palabras claves: Empleabilidad, Mujer, Municipalidad de Túcume.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the level of labor employability of women in the district municipality of Túcume during the covid-19 pandemic, 2021, where certain limitations were evidenced that caused the figure of women to be overshadowed in the administrative aspect respectively.

In reference to the methodological aspect, the author used the descriptive type of research, quantitative approach and non-experimental design. To obtain data, a survey was used as a research technique and a questionnaire was used as an instrument, which was completed by 29 female municipal collaborators.

The main conclusion was that 55.2% of the female collaborators determined that the level of employability of women in the study entity was low, 20.7% considered it to be medium, and 24.1% considered it to be high.

Key words: Employability, Women, Municipality of Tucume.

ÍNDICE

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.	17
1.3. Justificación e importancia del estudio.	18
1.4. Objetivos.	19
1.5. Hipótesis	19
1.6. Operacionalización de la variable.....	20
1.7. Tipo de Investigación	20
1.8. Población y muestra.....	21
1.8.1 Población.....	21
1.9. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	22
1.9.1. Métodos.	22
Métodos generales.	22
Métodos específicos.	23
1.10. Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....	23
Técnicas.....	23
Instrumentos.....	23
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes del problema.....	25

2.2. Bases Teóricas.....	35
2.3. Definiciones conceptuales	41
CAPÍTULO III. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	43
3.3.1. Describir los factores que inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021.	44
3.3.2. Describir las habilidades gerenciales de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021.....	58
Tabla 15.....	58
3.3.3.: Nivel de empleabilidad de la mujer	61
3.4. Aporte científico	62
CAPITULO IV: DISCUSION Y CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS.....	67
4.1. Discusión de resultados.....	68
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable	20
Tabla 2. Edad del colaborador	44
Tabla 3. Nivel de instrucción	45
Tabla 4. Zona de residencia	46
Tabla 5. Roles de la mujer y hombre	47
Tabla 6. Grupo de pertenencia	48
Tabla 7. Políticas institucionales	49
Tabla 8. Decisiones del alcalde	50
Tabla 9. Decisiones del gerente	51
Tabla 10. Nivel de educación	52
Tabla 11. Capacidad intelectual	53
Tabla 12. Machismo	54
Tabla 13. Costumbre	55
Tabla 14. Lugar de procedencia	56
Tabla 15. Edad	57
Tabla 16. Discriminación	58
Tabla 17. Ausencia de habilidades técnicas	59
Tabla 18. Ausencia de habilidades humanas	60
Tabla 19. Ausencia de habilidades conceptuales	61

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad.....	44
Figura 2. Nivel de instrucción.....	45
Figura 3. Zona de convivencia.....	46
Figura 4. Roles de la mujer y el hombre.....	47
Figura 5. Grupo de pertenencia.....	48
Figura 6. Políticas institucionales.....	49
Figura 7. Decisiones del alcalde.....	50
Figura 8. Decisiones del gerente.....	51
Figura 9. Nivel de educación.....	52
Figura 10. Capacidad intelectual.....	53
Figura 11. Machismo.....	54
Figura 12. Costumbre.....	55
Figura 13. Lugar de procedencia.....	56
Figura 14. Edad.....	57
Figura 15. Discriminación.....	58
Figura 16. Ausencia de habilidades técnicas.....	59
Figura 17. Ausencia de habilidades humanas.....	60
Figura 18. Ausencia de habilidades conceptuales.....	61

INTRODUCCIÓN

La vulneración de derechos participativos de la mujer en la historia del mundo ha traído múltiples problemas dentro del aspecto público, esto es, que el ejercicio político laboral fue y sigue siendo aquel conflicto que la ciencia política tiene como objetivo estudiar, puesto que el espacio laboral de la esfera del poder sigue siendo acaparada por un personal masculino, mientras que la lucha de la mujer por obtener igualdad en trato no se ha visto reflejada hasta el día de hoy en diferentes entidades gubernamentales de nivel nacional, regional y subnacional.

En ese sentido, el nivel de empleabilidad de la mujer en las municipalidades del sector nacional, no se ha visto en igualdad de condiciones con el aspecto y laboral masculino, e incluso esto se puede reflejar este conflicto en organizaciones gubernamentales como el congreso, o lo actual, el consejo de ministros, que son cargos de confianza por parte del presidente y que evidencia la trama que es punto de partida de investigación por parte de la investigadora.

En ese línea de estudios, es significativo abordar el presente tema de estudio, puesto en un gobierno subnacional, específicamente en el distrito de Túcume, se ha evidenciado que el rol laboral de la mujer sigue siendo vulnerado, incluso su propia participación es puesta en cuestionamiento, lo que evidencia que los cargos de confianza en las áreas administrativas, como fuente de poder, siga siendo ocupado por el sexo contrario, desinteresando la intervención política femenina en gran medida, además se tomó en referencia

el contexto antes detallado por la zona en donde más se evidencia el machismo, esto es en una zona rural, donde distintos aspectos predominantes de la misma sociedad, la cultura e incluso el conocimiento propio, son limitantes donde hacen que el problema incremente e incluso se vuelva una manera normal de hacer política respectivamente.

Tras lo detallado, la investigadora consideró plantear como pregunta problematizadora: ¿Cuál es el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021?, de la misma manera, se planteó como objetivo general: Determinar el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021, y como objetivos específicos: Describir los factores que inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021. Describir las habilidades gerenciales de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021 y proponer estrategias para elevar el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume.

En correspondencia a la estructura del tema de estudio, la investigadora generó su indagación en base a cuatro capítulos respectivamente:

En el capítulo número 1, la investigadora desarrolló los aspectos generales relativos a la investigación, entre los cuales destaca la descripción de la problemática, el planteamiento del problema como de los objetivos, hipótesis y los relacionado a la metodología.

En base al segundo capítulo de investigación, la investigadora desarrolló los aspectos teóricos de la variable de estudio, así mismo los antecedentes de la indagación y la conceptualización propia de los términos más importantes.

En el tercer capítulo, se generó el desarrollo propio de la investigación, así como en el cuarto capítulo, se generó la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones.

La autora.

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

A lo largo del tiempo se ha evidenciado que los cargos gerenciales en el sector público son ocupados en su mayoría por el género masculino; en América Latina apenas el 20% en alta gerencia de administración pública son ocupados por mujeres y el 80% por hombres, notándose así la brecha de desigualdad en el mercado laboral, siendo clave fomentar la inserción laboral de la mujer y permitirle así su desarrollo profesional. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020)

En Argentina según García, Gogna y Jelin (1990) determinan que, en organizaciones burocráticas como el Estado, efectivamente las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres al ocupar puestos de la misma jerarquía, presentándose una discriminación ocupacional cuando el sexo femenino quiere incorporarse al Estado, así tengan una instrucción educativa semejante, se les da un efecto preferencial a los varones.

En Chile Bertoni (1998) determinó que la discriminación salarial no solo en el sector público sino en todas las categorías ocupacionales en las que participa la mujer, sobre todo donde el nivel educativo es más elevado. La situación laboral de la mujer chilena no cuenta con igualdad de oportunidades ni un equitativo reconocimiento de trabajo, por lo que se pone en cuestión la igualdad de derecho en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

En Colombia Gómez (2014) refiere que la participación de la mujer en la esfera pública cuenta con reducidos porcentajes; las mujeres parlamentarias, los cargos de nivel, o la alta gerencia pública presentan procesos discriminatorios

e inequidad de género que se deben superar, se evidencia un cumplimiento no efectivo del mismo y las mujeres aún no llegan a un poder político, económico o administrativo.

El contexto nacional no es ajeno a las tendencias de América Latina, en el Perú los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral que las mujeres, aunque si bien es cierto se han incorporado políticas públicas que buscan promover la igualdad de oportunidades y viéndose que muchas más mujeres se han incorporado al sector público, la brecha persiste y las diferencias en la situación laboral siguen siendo significativas y las diferencias salariales también.

Manayay (2014) refiere que en Lima, desde el aspecto salarial, los hombres reciben mayores ingresos que las mujeres ya sea en el sector privado o en el sector público, aunque cabe resaltar que las mujeres han tenido un mayor acceso a educación y participación en el mercado laboral, lo cual se refleja como resultado menor presencia de la mujer en el sector privado que en el público, y reducida aparición en los cargos de alto mando.

Por otra parte, en Tacna, específicamente en los gobiernos locales de la provincia, es notable la desigualdad de oportunidades frente al hombre, en el ámbito de gestión pública se observa la diferencia de ingresos remunerativos, de acceso a puestos de trabajo, ya sea de alto mando o de servicio y la ventaja e influencia que tienen hasta la actualidad los hombres por encima de la mujer. (Gutarra, 2018).

En la provincia de Lambayeque se ha evidenciado que el problema de las condiciones laborales de la mujer persiste, en ese sentido según los datos brindados por Guerrero (2019), determina que las diferencias entre los cargos funcionales y el régimen de contrato que presentan las trabajadoras de la institución pública repercuten en su desempeño laboral, por lo que en el contexto la participación laboral femenina está siendo desincentivada.

Específicamente el estudio de la investigadora se centra en el Distrito de Túcume, donde se determina que existe un problema referente al nivel de empleabilidad laboral de la mujer en los cargos que ocupa en la Municipalidad Distrital de Túcume, en las gerencias y direcciones; en ese sentido, todo ello ocasiona que la mujer limite su desarrollo profesional y personal, dentro del total de cargos solamente el 35% están ocupados por mujeres, eso quiere decir que gran parte de los cargos a ocupar los toman los varones, generando una desigualdad dentro de la Municipalidad, lo que ocasiona un tema interesante de estudio dentro del campo de la ciencia política, puesto que al desarrollar la presente investigación se le va a recomendar al alcalde una propuesta para mejorar esta problemática descrita, y por ello la investigadora se plantea la siguiente pregunta de investigación:

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021?

1.3. Justificación e importancia del estudio.

1.3.1. Justificación del estudio.

La presente investigación se justificó porque la investigadora ha encontrado un problema administrativo y gerencial, ya que dentro de la administración pública los hombres ocupan casi todos los cargos directivos, también encontramos un problema social porque se ha evidenciado que persiste el machismo, desigualdad y dificultades para acceder a cargos altos y finalmente también hallamos un tema político que; si bien es cierto, se tiene la ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y políticas públicas de igualdad de género no se ven reflejados los resultados en la realidad de la Municipalidad Distrital de Túcume en la adecuada regulación de los puestos de trabajo.

De la misma manera, la investigadora desarrolló el presente estudio para proponer soluciones desde el aspecto político y elaborar estrategias para generar un cambio en la realidad de la Municipalidad Distrital de Túcume, dado que no solamente el presente conflicto es nivel local o nacional, sino también a nivel mundial; sobre todo en los países latinoamericanos y aunque en comparación al siglo XX ha habido un avance, no es suficiente para alcanzar la tan anhelada igualdad en el ámbito laboral.

1.3.2. Importancia del estudio.

La importancia del estudio se fundamentó en los resultados a obtener, ya que se va a alcanzar un impacto administrativo, social y político; creando conciencia en los gobernantes futuros y que las decisiones políticas

implementen las estrategias planteadas en nuestra presente investigación, logrando una transformación administrativa en la Municipalidad Distrital de Túcume donde se evidencia la desigualdad en el campo laboral; así mismo será una fuente de investigación para los futuros indagadores que generen un análisis sobre el nivel de empleabilidad de la mujer en el sector público a nivel mundial.

1.4. Objetivos.

1.4.1.Objetivo General.

Determinar el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021.

1.4.2.Objetivos Específicos.

- a) Describir los factores que inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021.
- b) Describir las habilidades gerenciales de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021.
- c) Proponer estrategias para elevar el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume.

1.5. Hipótesis

El nivel de empleabilidad laboral de la mujer fue bajo en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021.

1.6. Operacionalización de la variable.

VARIABLE	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
EMPLEABILIDAD LABORAL DE LA MUJER	Actitud que posee una persona de mantener habilidades y conocimientos para generar una entrada al mundo laboral	FACTORES	SOCIALES	Cuestionario
			POLÍTICOS	
			EDUCATIVOS	
			CULTURALES	
		HABILIDADES GERENCIALES DE LA MUJER	TECNICAS	
			HUMANAS	
			CONCEPTUALES	

Tabla 1. Operacionalización de variable

1.7. Tipo de Investigación

1.7.1. Según el enfoque: Cuantitativa.

Según Hernández (2015) se empleó el enfoque cuantitativo en el presente estudio puesto que se presentó los resultados de la investigación de manera numérica y proporcional, detallando el desarrollo de los objetivos de la investigación.

1.7.2. Según el alcance: Descriptiva.

Según Hernández (2015) se utilizó el alcance descriptivo en el presente estudio puesto que se analizó una sola variable de estudio, estudiando su nivel basado en factores y aspectos generales respectivamente.

1.7.3. Diseño de la investigación: No experimental.

Según Hernández (2015) se utilizó el diseño no experimental en el presente estudio puesto que no se intentó modificar, transformar o manipular la variable de estudio a lo largo del desarrollo de la investigación.

1.8. Población y muestra.

1.8.1 Población.

La población para Hernández (2015) es un grupo de casos que tienen ciertas características o particularidades en común, se encuentran en un mismo contexto y son materia de estudio de un investigador, por lo cual, para la indagadora, la población en la presente indagación estuvo determinada por todos los trabajadores que labora en la municipalidad distrital de Túcume en los años de estudio, los cuales equivalen a un total de 98.

1.8.2 Muestra.

La muestra en referencia a Hernández (2015) es todo subgrupo o porción proporcional de la población en general antes referenciada, la cual es distribuida a criterio de la investigadora o generada bajo probabilidad mediante una fórmula estadística.

Respecto a lo descrito, la muestra de la presente investigación estuvo compuesta por las trabajadoras municipales que laboran en la entidad en estudio, las cuales equivalen al total de 23 bajo los diferentes cargos que representan, ya que, en base a su opinión y percepción, se pudo conocer cuáles son las limitaciones o criterios que se utilizan en la municipalidad para generar el nivel de empleabilidad del sexo femenino.

1.9. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1.9.1. Métodos.

Métodos generales.

- a) Método Inductivo: Se desarrolló el método inductivo, puesto que según Hernández (2015), son aquellos métodos generales que emplea un investigador para contrastar una hipótesis a partir de un caso en específico, por lo cual, la investigadora escogió una entidad en estudio para estudiar una entidad y llegar a conclusiones generales.
- b) Método analítico: Se desarrolló el método analítico, puesto que según Hernández (2015), es aquel método que permite llegar a conclusiones precisas a partir de la descomposición de un problema de estudio, en ese sentido, la investigadora generó todos los pasos del método científico, comenzando desde la observación, contrastación de la hipótesis y llegar a premisas generales.

Métodos específicos.

- a) Método de la observación: Se desarrolló el método analítico, puesto que según Hernández (2015), se emplea para medir percepciones, opiniones, preferencias, reclamos o análisis de la conducta de una muestra de estudio escogida por el investigador.
- b) Método Estadístico: Se desarrolló el método estadístico, ya que la indagadora tiene como prioridad medir la opinión de los encuestados, los cuales fueron presentados mediante gráficos con posibles cantidades y proporciones.

1.10. Técnicas e Instrumentos de la Investigación.

Técnicas.

- Dentro de la técnica de investigación, la indagadora empleó la encuesta, la cual tiene como principal finalidad recopilar los datos para contrastar la hipótesis del estudio.

Instrumentos.

- El instrumento que se aplicó en la presente investigación es el cuestionario, el cual estuvo caracterizado por emplear mediciones de la escala de Likert.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Miller, Sarmiento y Gómez (2015) en su trabajo de investigación “Participación laboral de las mujeres en el Municipio de Popayán” [Artículo Científico]. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.

Los investigadores en el presente estudio tienen como objetivo principal indagar la participación femenina en el mercado laboral en el Municipio de Popayán – Colombia, entre los años 2007-2011, así como también los indicadores laborales de la mujer en situación de pobreza.

Para su proceso en el estudio, emplearon el tipo de análisis econométrico por medio del filtro de Hodrick-Prescott y un análisis de cointegración a través del filtro de Johansen. Como técnica de recopilación de datos emplearon un test de causalidad como instrumento y un taller participativo, realizado a 90 mujeres desempleadas y en estado de pobreza.

Se tiene como principal hallazgo en el estudio que las mujeres, en condición de pobreza o no, se encuentran en una condición desfavorable en comparación con los hombres; distintos gobiernos, inclusive encontramos una brecha salarial entre hombres y mujeres; resultando así ser evidentes las desigualdades entre ambos géneros y sale a luz el panorama desfavorecedor para la mujer colombiana.

Burgos y Valdés (2015) en su trabajo de investigación “Análisis del impacto de la Inserción Laboral Femenina en la familia de las Apoderadas del Colegio Hispano Americano de la Comuna de Chillán en el año 2014” [Tesis de pregrado]. Universidad del Bío-Bío. Chile.

Las investigadoras en el presente estudio tienen como objetivo principal analizar los efectos de la inserción laboral de la mujer en la familia de las Apoderadas del Colegio Hispano Americano de la Comuna de Chillán, en el año 2014, como también determinar los factores que han incidido en la incorporación de la mujer en el mercado laboral.

Para su proceso en el estudio, emplearon el tipo de metodología cualitativa-descriptiva, con una población de estudio conformada por 651 mujeres. Como técnica de investigación utilizaron el muestreo no probabilístico y una teoría estadística.

Se tiene como principal hallazgo en el estudio el aumento de las mujeres en el mercado de trabajo, con sus actividades de trabajo correctamente remuneradas, sin embargo, la inserción laboral de las mujeres siendo madres es limitada. En cuanto al nivel educacional, se encuentra que la mayoría de mujeres cuenta con una educación media, ya sea incompleta o completa, y que el estado civil si afecta en la inserción laboral femenina considerablemente.

El aporte del presente artículo radica en ofrecer un análisis discriminante en el aspecto social del trabajo de la mujer con respecto a las diferentes variables, lo que genera un mejor panorama de la trama a estudiar.

Parreño, Ayala y Guachamin (2018) en su trabajo de investigación “Participación laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes” [Tesis de pregrado]. Universidad Central del Ecuador. Ecuador.

Los investigadores en el presente estudio tienen como objetivo principal determinar el impacto que tienen las variables como la edad, estado civil y escolaridad de la mujer en su participación en el mercado laboral ecuatoriano, entre los años 2010-2016, así como el análisis de las medidas adoptadas que incentivan la inserción laboral de la mujer.

Para su proceso en el estudio, emplearon el tipo de análisis estadístico y documental sobre el avance de la participación laboral de la mujer. Como técnica de recopilación de datos se consideraron diferentes documentos y un análisis correlacional con datos de ENEMDU, 2016.

Se tiene como principal hallazgo en el estudio que las mujeres casadas, mayores de 35 años y con un nivel mínimo de instrucción educativa, no logra ser contratada y en caso de serlo, obtiene un empleo con bajo salario. Se evidencia que las mujeres no cuentan con la misma igualdad de oportunidades que un hombre, ya que las empresas les ofrecen los puestos superiores y gerenciales principalmente a los hombres.

El aporte del presente artículo radica en evidenciar desde el aspecto político un panorama amplio de la gestión de gobierno y su efectividad, lo que genera un mejor análisis del tema a estudiar.

Caldera y Ramírez (2019) en su trabajo de investigación “Participación de la mujer en Ciencia y Tecnología. Análisis en Guanajuato, México. [Artículo Científico]. Universidad de Guanajuato. México.

Los investigadores en el presente estudio tienen como objetivo principal analizar la participación de la mujer científica en el estado de Guanajuato, entre los años 2014-2015, considerando los indicadores del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Para su proceso en el estudio, emplearon el tipo de alcance descriptivo por medio de un análisis documental contando con fuentes de información primarias y secundarias.

Se tiene como principal hallazgo en el estudio que la proporción entre hombres y mujeres es inferior a la media nacional, se considera que la ciencia al ser un eje clave para el desarrollo, debe contar con condiciones de igualdad de género; y aunque sí exista un avance, siguen presentes las barreras entre ambos sexos.

El aporte del presente artículo radica en presentar un estudio extenso de la desigualdad de género en las actividades científicas y tecnológicas, lo que genera un mejor análisis y posicionamiento de la mujer científica.

Aspiazu (2014) en su trabajo de investigación “Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en Argentina” [Artículo Científico]. Instituto Argentino para el desarrollo económico. Argentina.

La investigadora en el presente estudio tiene como objetivo principal analizar la inclusión de género en el mundo del trabajo y las relaciones laborales, así como también indagar en los avances y obstáculos que presenta la mujer en el mercado laboral y los gremios.

Para su proceso en el estudio, emplearon el tipo de análisis teórico y empírico, por medio de los indicadores del mercado laboral argentino. Como técnica de recopilación de datos se emplearon los estudios de investigaciones a nivel internacional, el impacto de la ley de cupo y la inclusión de contenidos de género.

Se tiene como principal hallazgo en el estudio que los puestos de dirección sindical la primacía es masculina, la brecha de proporción de puestos de directivas entre mujeres y hombres es elevada; y aunque la participación laboral femenina en Argentina es elevada, no se ve reflejado en las comisiones directivas ni en los puestos de trabajo en general.

El aporte del presente artículo radica en ofrecer un panorama estadístico desde el aspecto político de la participación de las mujeres en la dirección sindical y en la administración pública, lo que permite un mejor estudio de la investigación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rivera y Guzmán (2018) en su trabajo de investigación “Enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” [Tesis]. Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú.

Los investigadores en el presente estudio tienen como objetivo principal analizar y comparar la baja participación femenina en las municipalidades distritales de Ayacucho, en el año 2018, así como también las dimensiones de machismo laboral, baja empleabilidad de la mujer, limitaciones socioculturales, desigualdad laboral, etc.

Para su proceso en el estudio, emplearon el tipo de análisis cuantitativo y un análisis descriptivo comparativo. Como técnica de recopilación de datos emplearon un análisis documental y de contenido, además de un muestreo, cuestionarios y entrevistas a 220 personas.

Se tiene como principal hallazgo en el estudio, la baja accesibilidad laboral femenina generada por un conjunto de causas: el presupuesto municipal, bajo nivel educativo en la mujer, baja equidad en los puestos laborales, el predominio del machismo, menor remuneración laboral femenina; resultando la inserción laboral femenina en Ayacucho, debido a sus limitaciones como un logro y transformación lejanos.

Ayón, Salgado y Vargas 2019) en su trabajo de investigación “La mujer peruana: evolución y perspectivas para su desarrollo futuro (1990-2020) región de Huancavelica”. [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. Huancavelica, Perú.

Los investigadores en el presente estudio tienen como objetivo principal fortalecer y desarrollar las capacidades de las mujeres, explorando su evolución y desarrollo a lo largo de los últimos 20 años, así como también enfrentar uno de los principales problemas que aquejan a la mujer: la violencia.

Para su proceso en el estudio, emplearon el tipo de análisis cualitativo descriptivo, por medio de un diseño holístico y siguiendo una lógica de réplica. Como técnica de recopilación de datos un muestreo, explorando aspectos personales de cada mujer encuestada, asimismo se utilizó la técnica de bola de nieve.

Se tiene como principal hallazgo en el estudio que el hombre tiene una mayor presencia en el mercado de trabajo, donde además las jefaturas y directivas son mayormente ejercidas por el género masculino; resultando así un problema severo la falta de oportunidades laborales, los diferentes obstáculos y la desproporción de los empleados, careciendo la participación de mujeres líderes en las empresas.

El aporte del presente artículo radica en los aportes de investigación científica sobre las expectativas y obstáculos que presenta la mujer en los empleos, lo que produce una mejor perspectiva del tema a estudiar.

Herrera (2020) en su trabajo de investigación “Brecha de género y desarrollo humano en las regiones del Perú: 2005-2017”. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Piura. Piura, Perú.

El investigador en el presente estudio tiene como objetivo principal estimar las brechas de género en las 25 regiones del país, analizando el grado de eficiencia de las políticas públicas aplicadas, en materia de la brecha de género.

Para su proceso en el estudio, emplearon el tipo de análisis econométrico, conjuntamente unos datos de panel en contraste con el índice humano de desarrollo. Teniéndose en cuenta cuatro dimensiones: educación, mercado laboral, salud reproductiva y participación política.

Se tiene como principal hallazgo en el estudio la evidencia de resultados desfavorables para el género femenino en la mayoría de las regiones, pese a que ha habido un avance en la reducción de dicha brecha, persiste el problema; manifestando efectos negativos en la dimensión laboral y en la participación política de la mujer.

El aporte del presente artículo reside en evidenciar, desde un aspecto social, los índices de brechas de género, esperando mejoras sustanciales en acciones políticas, lo que genera un efecto positivo en las dimensiones educativas.

Corzo (2017) explica en sus tesis titulada “Análisis de la empleabilidad de las mujeres en trabajos no tradicionales de construcción civil: El caso del programa A Trabajar Urbano, del distrito de Chimbote- Provincia de Santa, en el período 2005 -2017” [Tesis]. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

El autor en el siguiente estudio tiene como objetivo principal mejorar la condición de género de las mujeres mediante la identificación de los beneficios que proporciona la aplicación del Programa ATU en puntos como la empleabilidad y la adquisición de competencias para cada mujer que participa de este.

Para lograr el desarrollo de este proyecto, el autor empleó el tipo de análisis longitudinal, este estudio permitió una mayor perspectiva del tema elegido entre los años 2015 al 2017, de esta manera poder hacer un seguimientos de todos los factores que influyeron e incluso limitaron la implementación del programa a los participantes, que en este caso, fueron exclusivamente mujeres que fueron parte del programa “A trabajar urbano”.

Se obtuvo como hallazgo que la propuesta del programa “A trabajar urbano” logró funcionar como una experiencia enriquecedora para las mujeres, ya que, durante su desarrollo permitió que muchas de ellas adquirieran capacidades como el liderazgo, iniciativa y lo más importante el aumento y seguridad de su autoestima. Incluso su enfoque asistencialista si se trabajara desde un enfoque de género funcionaría como solución a una mejora de los ingresos, para así, no sólo combatir el desempleo de la mujer, sino que también, tener un espacio en la intervención de la exclusión y discriminación de género.

Barrientos y Rojas (2018) dan a conocer en su trabajo de investigación titulado “Barreras del crecimiento profesional en las mujeres trabajadoras de 20 a 45 años en la ciudad de Lima Metropolitana, que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios. Un caso de estudio basado en tres empresas del Grupo Romero: Corporación de Servicios GR S.A., Corporación Primax S.A. y Ransa Comercial S.A”. [tesis de pregrado] Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas. Perú.

Los investigadores de esta tesis tienen como objetivo principal analizar las limitaciones y dificultades que se presentan en su crecimiento profesional las mujeres entre los 20 y 45 años, ubicadas en Lima Metropolitana, quienes ocupan importantes puestos gerenciales o tienen mandos como encargadas de diversas áreas en tres específicas empresas reconocidas en el Perú.

Para lograr el desarrollo del estudio los autores emplearon el tipo de análisis cuantitativo, en donde se aplicaron a los usuarios estudiados entrevistas variadas que pretenden dar una respuesta final a la interrogante planteada por los creadores de la investigación y concretar los obstáculos que intervienen e impiden que crecimiento laboral de las mujeres del estudio

Se consiguió como hallazgo las empresas del Grupo Romero buscan igualdad de oportunidades para lo que requieren mujeres profesionales calificadas que cuenten con estudios hechos en el extranjero provocando la barrera de postergación de la maternidad, ya que, el mercado al que quiere pertenecer el altamente competitivo. Además, la organización pretende incluir más personal femenino en donde sólo se tenía en consideración al género masculino.

2.2. Bases Teóricas.

Teoría de enfoque de género

La teoría del enfoque de género es una forma de generar igualdad entre las relaciones de los seres humanos, específicamente en las relaciones de poder, donde la política está involucrada y la participación de ambos sexos es activa, además de gestionar las ya establecidas en una determinada sociedad.

Según (López, 2017) el enfoque teórico de igualdad social de género se hace referencia a las funciones de los sexos y géneros en la sociedad, basándose en las manifestaciones de distintos lugares, basados en los aspectos laborales, culturales, históricos, económicos, etc., determinado así los roles que se cumplen en la colectividad.

El concepto “género” también se refieren a las distintas acciones, responsabilidades, capacidad de reacción, espacio social o distinción de una cultura que se le asigna a un determinado poblador, así mismo se basa en la efectividad o rol productivo de un hombre o mujer. (Nuño, 2014).

En ese sentido, tras lo descrito, el enfoque de género se hace relevancia al rol que cumple tanto el hombre como la mujer en una determinada sociedad, según los modelos institucionalizados en una sociedad o bajo los enfoques de socialización que provienen de ellos, como la familia, el trabajo, el estudio, políticas públicas, etc., resaltando de esta manera, que se debe analizar la manera de construir un espacio bajo las funciones que se establece desde un inicio, no obstante en la esfera pública, estas acciones no son equitativas, ya que se evidencia que la conducta femenina se relaciona con lo inseguro, indeciso y doméstico, lo

que conduce que se vulneren derechos y se siga construyendo una realidad e identidad injusta, basado en falta de comprensión, sensibilidad y sumisión.

Teoría del enfoque de género en las políticas públicas

Las políticas públicas están definidas como el conjunto de planes, herramientas, o acciones que son destinadas a resolver un problema institucional que sucede en una sociedad, respecto al enfoque de género, es muy factible que se desarrollen para facilitar e integrar el enfoque de género en los organismos de cualquier nivel de gobierno, ya que se generan diversas problemáticas en el plano institucional, específicamente en el acceso a los cargos públicos o altas relaciones de poder.

En referencia a (Ayales, 1997) el enfoque de género basado en mejorar problemas gubernamentales, debe ser un eje importante para las políticas públicas, ya que a partir de ello se genera una adecuada administración bajo los enfoques de igualdad, eficiencia y equidad. En ese sentido, la planificación de las políticas públicas debe basarse desde la planificación, base del problema, definición de objetivos, resultados, monitoreo y evaluación, además de tener en cuenta todo el aspecto normativo del sentido laboral.

Por otro lado, según el (Congreso de la república del Perú, 2018) para planificar la integración del enfoque de género en las políticas públicas peruanas del aspecto laboral, se debe involucrar la voluntad del aparato estatal, específicamente de las autoridades políticas, ya que se debe contar con mujeres competativas que lo demuestran a través de su formación y cultura, con la consigna de transformar todo el aparato estatal. La transversalización del enfoque de género se

considera como uno de los retos de mayor alcance en el aspecto local y nacional, lo cual se requiere de planes estratégicos, normativos y políticos para lograr la igualdad en todo sentido.

1. Principios de integración del enfoque de género

Dentro de los principios para generar una adecuada igualdad de roles entre hombres y mujeres en el aspecto laboral, según el (Congreso de la república del Perú, 2018), se necesita de cuatro principios básicos, ya que son la base fundamental para transformar una problemática latente:

- **Voluntad política desde el rango más alto:** Se determina que para cambiar un problema laboral depende mucho del nivel de conciencia y voluntad de nuestras autoridades políticas, por lo cual para direccionar de manera adecuada el enfoque de género, se necesita de una actitud para realizar normativas o decisiones en base a la relación de hombres y mujeres, generando así su apertura o ingreso laboral de manera proporcional y eliminar las desigualdades existentes en la administración pública.
- **Corresponsabilidad:** La corresponsabilidad del desarrollo del enfoque de género en el aparato estatal, no solamente se basa en un estudio o tarea de los especialistas, o necesariamente de la mujer, sino es responsabilidad de todas aquellas personalidades que trabajan en instancias gubernamentales, incluso, es de alta prioridad para los funcionarios de mayores cargos, como el presidente, ministros, directores, gerentes, etc. La eficiencia del desarrollo del enfoque de

género en las distintas instancias de poder supone la alta colaboración entre las personas que ocupan un cargo, así mismo de la responsabilidad de los trabajadores para hacer cumplir las reglas normativas.

- **Interseccionalidad:** La corresponsabilidad de las autoridades políticas es algo resaltante en esta etapa, por lo cual, además de generar voluntad política, se debe analizar en alta proporcionalidad la interseccionalidad de los sectores vulnerables, es decir, se debe estudiar las relaciones de género que se suscita en una determinada comunidad, ya que se ha determinado que la cultura marca la forma de pensar y actuar en un contexto, por ello, se demanda a comprender y analizar la realidad cultural socioeconómica, ya que en base a ello se articula la forma en como se va a cambiar la problemática, además marca la pauta para diseñar políticas públicas efectivas.
- **Integridad:** Se necesita en gran medida, ser conscientes de la problemática que se suscita en la desigualdad laboral que sufre la mujer en el aspecto público, por tanto, atender las necesidades que padece la mujer mejoraría su integridad y el derecho a recibir tratos iguales, ya que ello mejora las condiciones de vida personal, familiar y social, ya que estar en una posición natural de poder, se reflejaría una mejor eficiencia en el aparato estatal.

En ese aspecto, se determina que los cuatro principios desarrollados por la investigadora, son esenciales para desarrollar de manera adecuada el aspecto

laboral de una entidad gubernamental, por lo cual, es importante generar diversos estudios o complementarlos con ideas en base a la ciencia política, puesto que se necesita cambiar o transformar una realidad, sobre todo en las zonas rurales, donde se vulnera ciertos derechos en materia participativa y política del sexo femenino como corresponde.

Teoría de la discriminación salarial

La discriminación salarial es un problema que aqueja en todo el mundo constituida por la brecha del salario entre hombres y mujeres, que no se debe a las diferencias en productividad, sino a la forma de remuneración que se evidencia en los cargos a ocupar, en ese sentido se encuentra diferentes puntos de vista sobre el tema.

(Fuentes, Palma, & Montero, 2005) sostienen que la mujer se ha visto perjudicada por la discriminación salarial en los diferentes planos como el plano político, económico, social y cultural, que aunque las políticas públicas han intentado cambiar esta situación, la discriminación aún persiste en el mercado laboral.

Cabe mencionar que los estudios permiten concluir que los salarios de las personas debiesen diferir por dos razones principales: diferencias en la productividad de los trabajadores, es decir, en la “capacidad” de generar producto en un determinado tiempo, y diferencias en las características de los trabajos. Por ejemplo, por un trabajo más riesgoso sería necesario compensar al trabajador por

tener que asumir ese mayor nivel de riesgo. Esto es precisamente lo que establece la teoría de las diferencias igualizantes. Sin embargo, se ha observado que existen razones adicionales de por qué difieren los salarios en la economía, las cuales no corresponden a capacidades de las personas relacionadas directamente con el trabajo que realizan. Este fenómeno es conocido como discriminación salarial, puesto que se castiga o premia a un determinado grupo con un menor o un mayor salario.

Teoría de la discriminación laboral

La teoría de la discriminación laboral se hace referencia a todo acto discriminatorio que surge en un contexto laboral, es decir cuando entre trabajador y empleado existe cierta diferencia por el rol que se cumple o el cargo que se debe ocupar, evidenciándose desde el inicio del proceso: reclutamiento, desempeño laboral y funciones específicas.

Según la (OIT, 2010), la organización internacional del trabajo, la teoría de la discriminación laboral se basa en la desigualdad de tratos entre los trabajadores, ejerciendo una incoherencia entre méritos para ostentar o desempeñar un cargo o actividad productiva. En mayor medida, estas acciones en las entidades gubernamentales se dan por ciertos prejuicios, concepciones, criterios de ciertos grupos sociales que han institucionalizado en su cultura respectivamente.

En ese sentido, las ideas o estereotipos en una determinada colectividad obedecen en gran parte a las condiciones históricas sociales, por lo cual es de exclusividad que las autoridades políticas generen estrategias para cambiar esa filosofía, ya que podría perjudicar en gran medida a las mujeres que afrontan retos

laborales, ya que en su mayoría, se ha visto que los cargos representativos y de trabajo, el sexo masculino los ocupa.

La preocupación por mejorar la equidad e igualdad de condiciones en las instituciones públicas, viene siendo tema de estudio desde la sociología, administración y ciencia política, lo cual a través del correr del tiempo, se debe mejorar cierta realidad en vista de mejora de la competitividad gubernamental.

2.3. Definiciones conceptuales

2.3.1. Empleabilidad: La empleabilidad es toda actitud que posee una persona de mantener habilidades y conocimientos para generar una entrada al mundo laboral, así mismo es toda acción que realiza una persona desde el aspecto laboral para recibir una remuneración por los servicios prestados.

2.3.2. Desarrollo: El desarrollo humano se trata de las acciones que emplea el ser humano para generar la calidad de vida en un determinado contexto, mejorando sus habilidades, posibilidades y valores desde cualquier aspecto de su vida.

2.3.3. Desarrollo profesional: El desarrollo profesional se entiende como la capacidad adquirida de una persona producido por aprendizajes en una determinada entidad de estudio, la cual incidirá en su reinserción y actualización laboral a lo largo de su vida.

2.3.4. Desarrollo socioeconómico: El desarrollo socioeconómico se entiende como la capacidad que tiene una persona para generar ingresos y que impacten en

la calidad de vida que desarrolla, a fin de generar prosperidad y bienestar a nivel personal o familiar.

2.3.5. Oportunidades laborales: Es aquel momento u ocasión que tiene una persona para acceder a un puesto laboral en una determinada empresa u organización pública, la cual implica tener un conjunto de conocimientos y aptitudes para afrontar un puesto.

2.3.6. Machismo: El machismo es un problema sociocultural que comprende la actitud o el pensamiento que el sexo masculino es por naturaleza superior al sexo femenino, causando prejuicios y desproporcionalidades en cualquier ambito de la vida social

2.3.7. Cultura: La cultura es el conjunto de ideas, pensamiento, actitudes, conocimientos que adquiere una persona gracias al desarrollo de sus habilidades y aptitudes intelectuales.

2.3.8. Políticas públicas: Es el conjunto de herramientas estratégicas que emplea el estado para intentar solucionar un problema que padece una determinada población.

CAPÍTULO III. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. Describir los factores que inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021.

Tabla 2

F	N	Porcentaje
18-30	11	37.9%
30-50	16	55.2%
50-80	3	6.9%
Total	29	100.00%

Tabla 2. Edad del colaborador

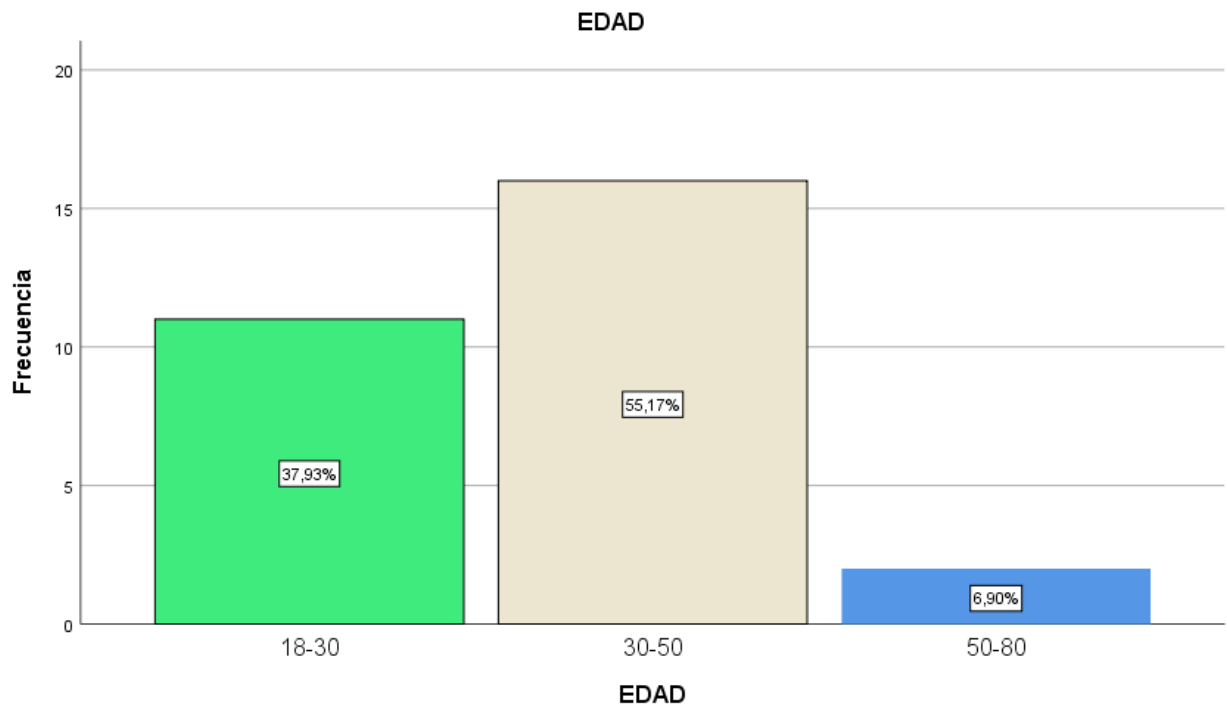
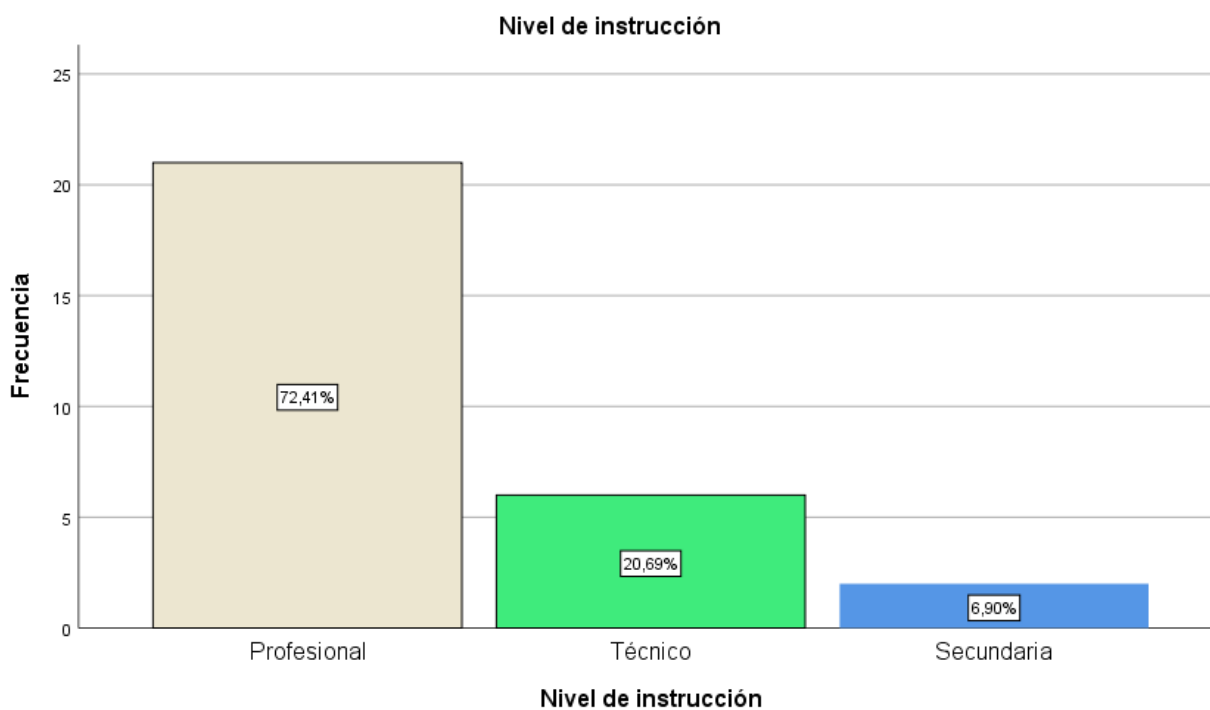


Figura 1. Edad

Interpretación: En la tabulación y figura 1, se precisa que un 55.2% de colaboradoras poseen una edad promedio de 30-50 años respectivamente, de la misma manera le sigue un 37.9 % (18-30 años) y finalmente un 6.90% está tiene entre 51-80 años correspondientemente.

Tabla 3

F	N	Porcentaje
Profesional	21	72.4%
Técnico	6	20.7%
Secundaria	2	6.9%
Total	29	100.00%

Tabla 3. Nivel de instrucción*Figura 2. Nivel de instrucción*

Interpretación: En la tabulación y figura 2, se precisa que un 72.4% de colaboradoras tienen una formación profesional respectivamente, de la misma manera le sigue un 20.7 % (técnica) y finalmente un 6.90% tiene una formación secundaria correspondientemente.

Tabla 4

F	N	Porcentaje
Rural	20	69.0%
Urbana	9	31.0%
Total	29	100.00%

Tabla 4. Zona de residencia

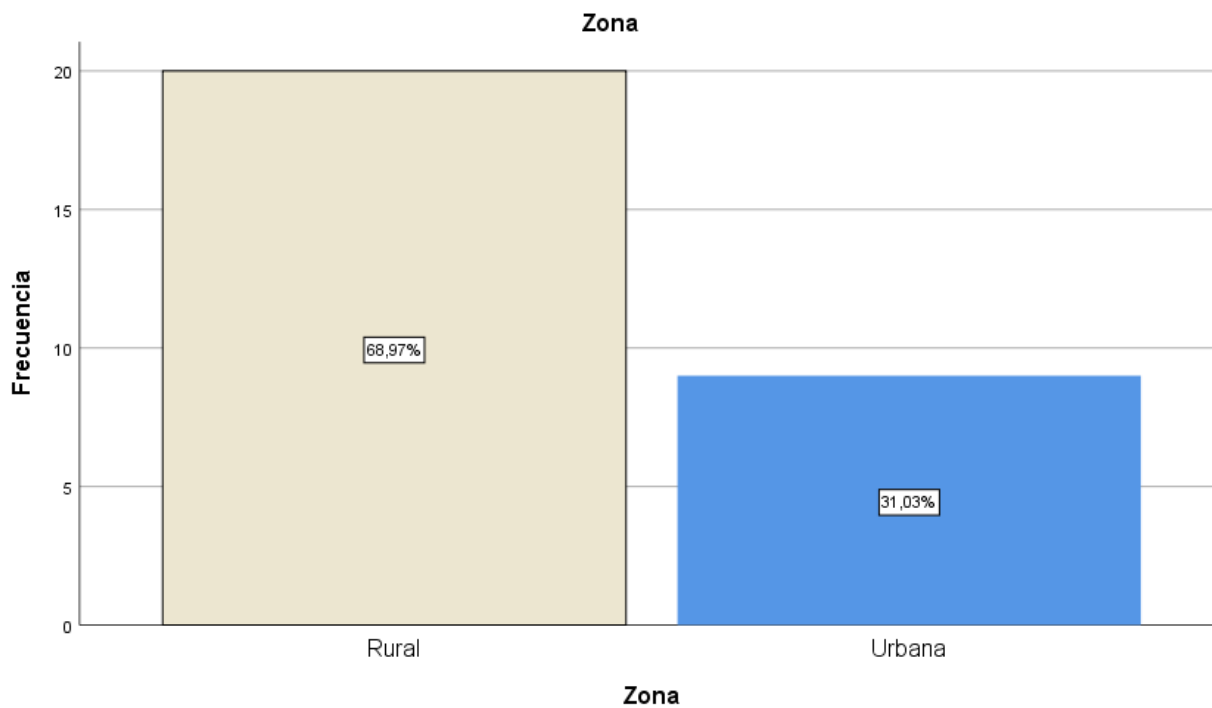


Figura 3. Zona de convivencia

Interpretación: En la tabulación y figura 3, se precisa que un 69% de colaboradoras conviven en una zona rural respectivamente, de la misma manera un 31 % vive en una zona urbana.

Tabla 5

¿Considera que la diferenciación de roles de género hombre y mujer en la sociedad incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	14	48.3%
No	11	37.9%
No opina	4	13.8%
Total	29	100.00%

Tabla 5. Roles de la mujer y hombre

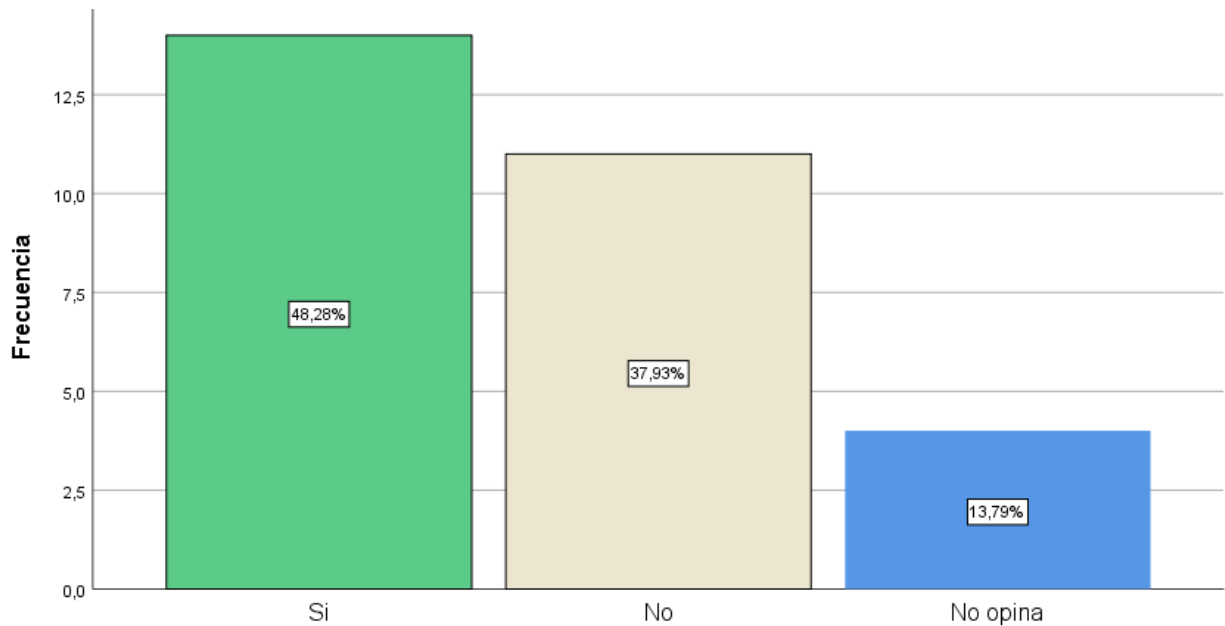


Figura 4. Roles de la mujer y el hombre

Interpretación: En la tabulación y figura 4, se precisa que un 48.3% de colaboradoras considera que la diferenciación de roles de género hombre y mujer en la sociedad incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, por el contrario, un 37.9 % contradice lo detallado, finalmente un 13.8% no opina sobre la interrogante.

Tabla 6

¿Considera que el grupo de pertenencia (sexo femenino) incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	19	65.5%
No	7	24.1%
No opina	3	13.4%
Total	29	100.00%

Tabla 6. Grupo de pertenencia

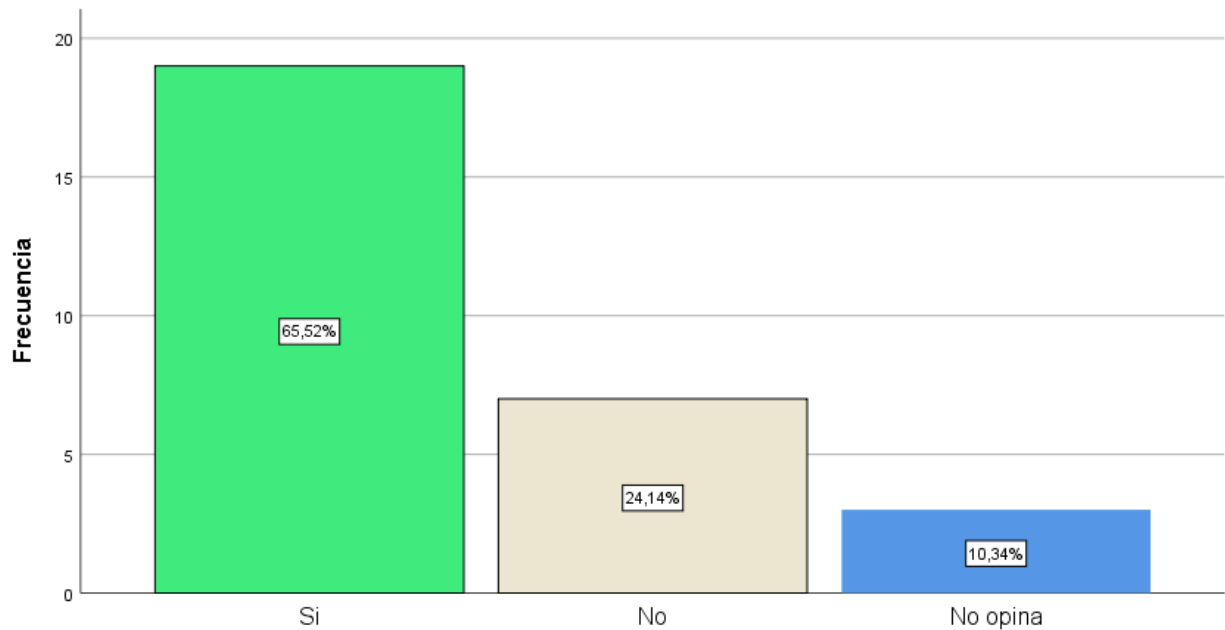


Figura 5. Grupo de pertenencia

Interpretación: En la tabulación y figura 5, se precisa que un 65.5% de colaboradoras considera que el grupo de pertenencia (sexo femenino) incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, por el contrario, un 24.1 % contradice lo detallado, finalmente un 13.4% no opina sobre la interrogante.

Tabla 7

¿Considera que las políticas institucionales inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	20	69.0%
No	7	24.1%
No opina	2	6.9%
Total	29	100.00%

Tabla 7. Políticas institucionales

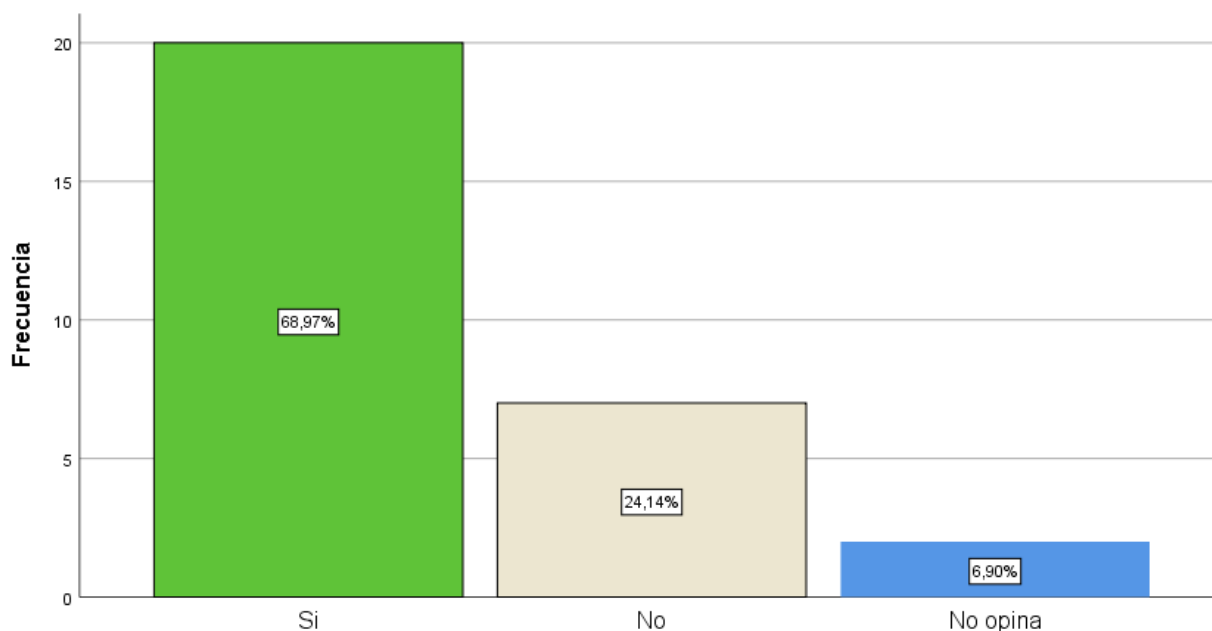


Figura 6. Políticas institucionales

Interpretación: En la tabulación y figura 6, se precisa que un 69% de colaboradoras considera que las políticas institucionales inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, por el

contrario, un 24.1 % contradice lo detallado, finalmente un 6.9% no opina sobre la interrogante.

Tabla 8

¿Considera que decisiones del alcalde inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	22	75.9%
No	2	6.9%
No opina	5	17.2%
Total	29	100.00%

Tabla 8. Decisiones del alcalde

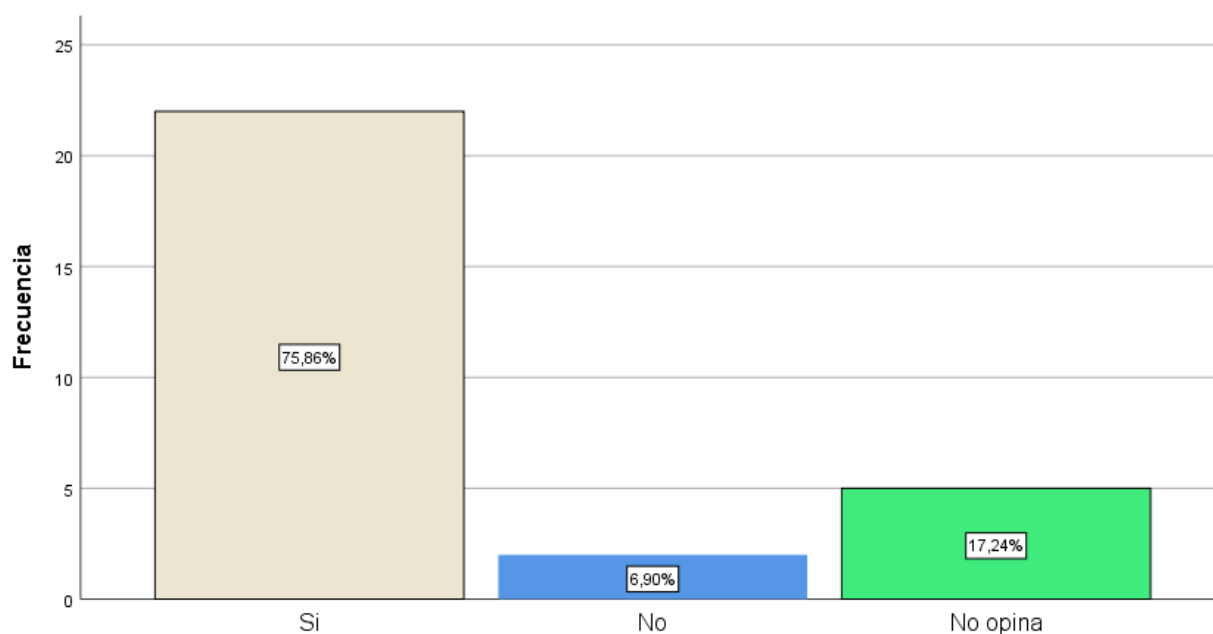


Figura 7. Decisiones del alcalde

Interpretación: En la tabulación y figura 7, se precisa que un 75.9% de colaboradoras considera que decisiones del alcalde inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, por el

contrario, un 6.9 % contradice lo detallado, finalmente un 17.2% no opina sobre la interrogante.

Tabla 9

¿Considera que decisiones de los gerentes inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	11	37.9%
No	12	41.4%
No opina	6	20.7%
Total	29	100.00%

Tabla 9. Decisiones del gerente

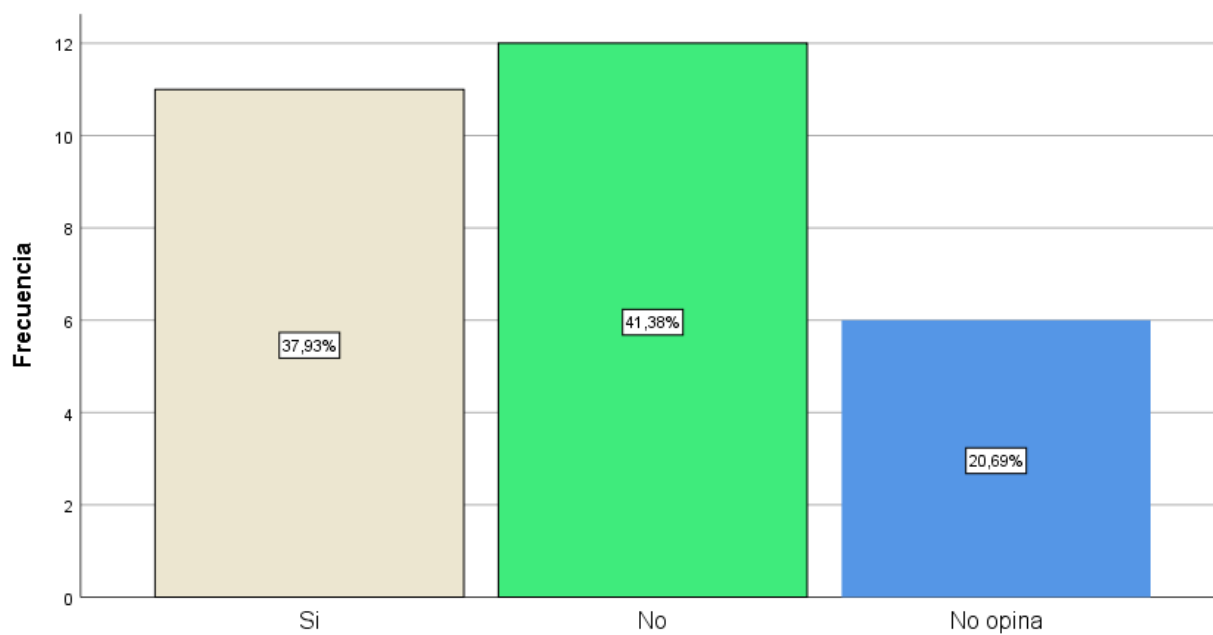


Figura 8. Decisiones del gerente

Interpretación: En la tabulación y figura 8, se precisa que un 37.9% de colaboradoras considera que decisiones de los gerentes inciden en el bajo nivel de

empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, un 41.4% contradice lo detallado, finalmente un 20.7% no opina sobre la interrogante.

Tabla 10

¿Considera que el nivel de educación que posee incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	10	34.5%
No	14	48.3%
No opina	5	17.2%
Total	29	100.00%

Tabla 10. Nivel de educación

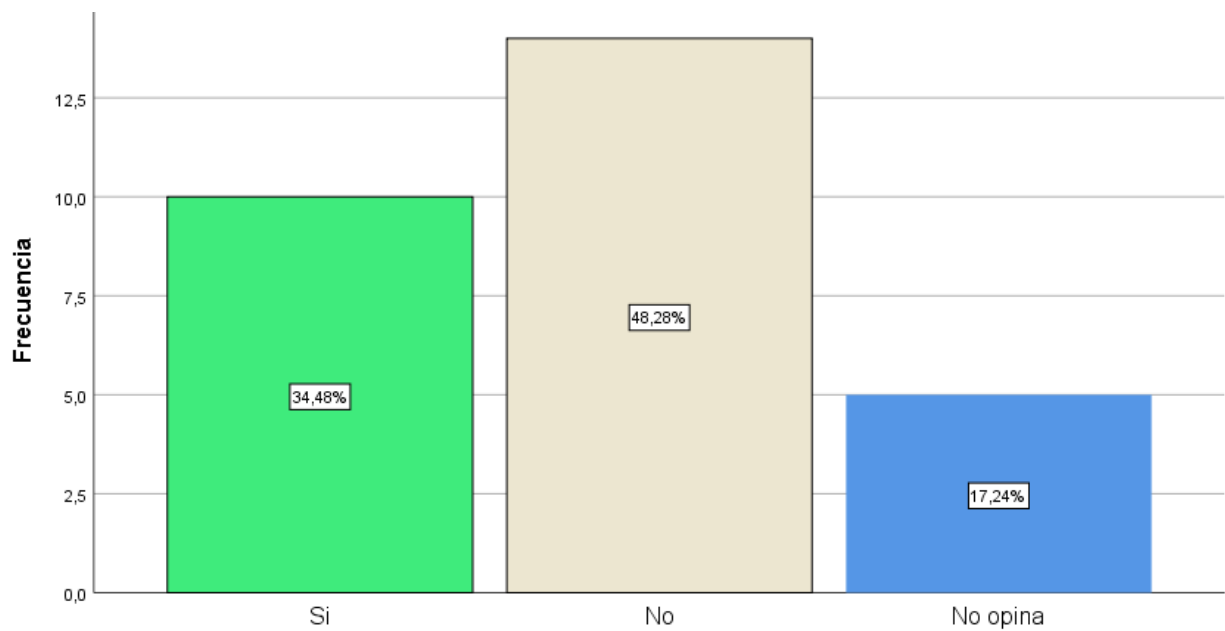


Figura 9. Nivel de educación

Interpretación: En la tabulación y figura 9, se precisa que un 34.5% de colaboradoras considera que el nivel de educación que posee incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, un 48.3% contradice lo detallado, finalmente un 17.2% no opina sobre la interrogante.

Tabla 11

¿Considera que la capacidad intelectual que posee incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume

F	N	Porcentaje
Si	13	44.9%
No	11	37.9%
No opina	5	17.2%
Total	29	100.00%

Tabla 11. Capacidad intelectual

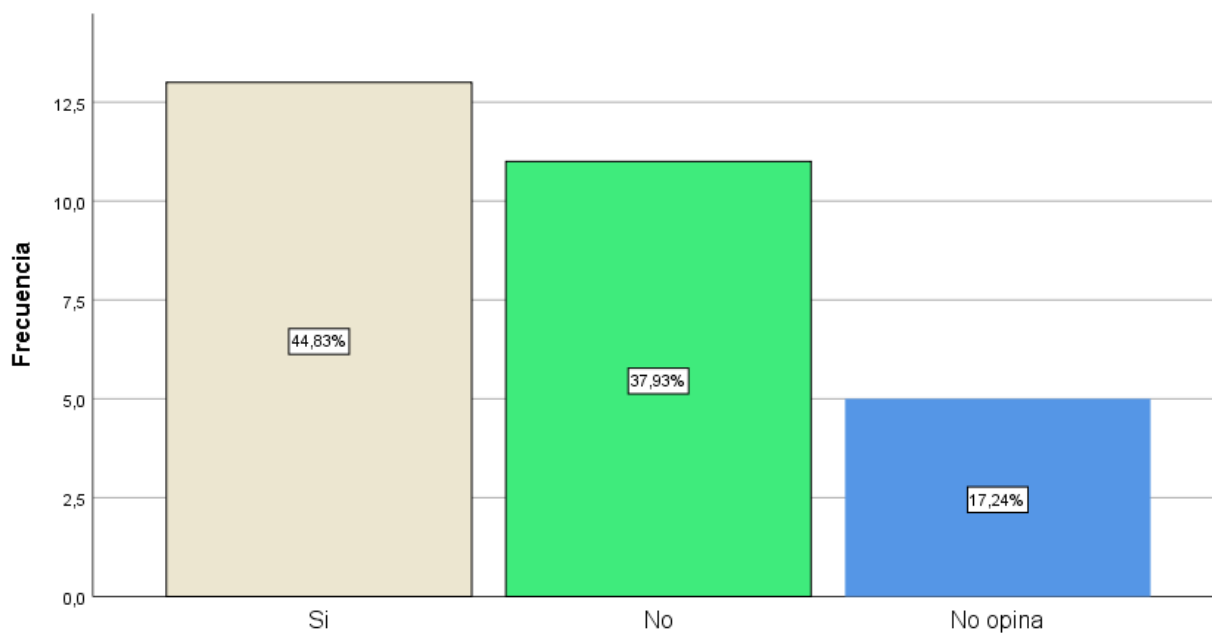


Figura 10. Capacidad intelectual

Interpretación: En la tabulación y figura 10, se precisa que un 44.9% de colaboradoras considera que la capacidad intelectual que posee incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, un 48.3% contradice lo detallado, finalmente un 17.2% no opina sobre la interrogante.

Tabla 12

¿Considera que el machismo incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	21	72.4%
No	4	13.8%
No opina	4	13.8%
Total	29	100.00%

Tabla 12. Machismo

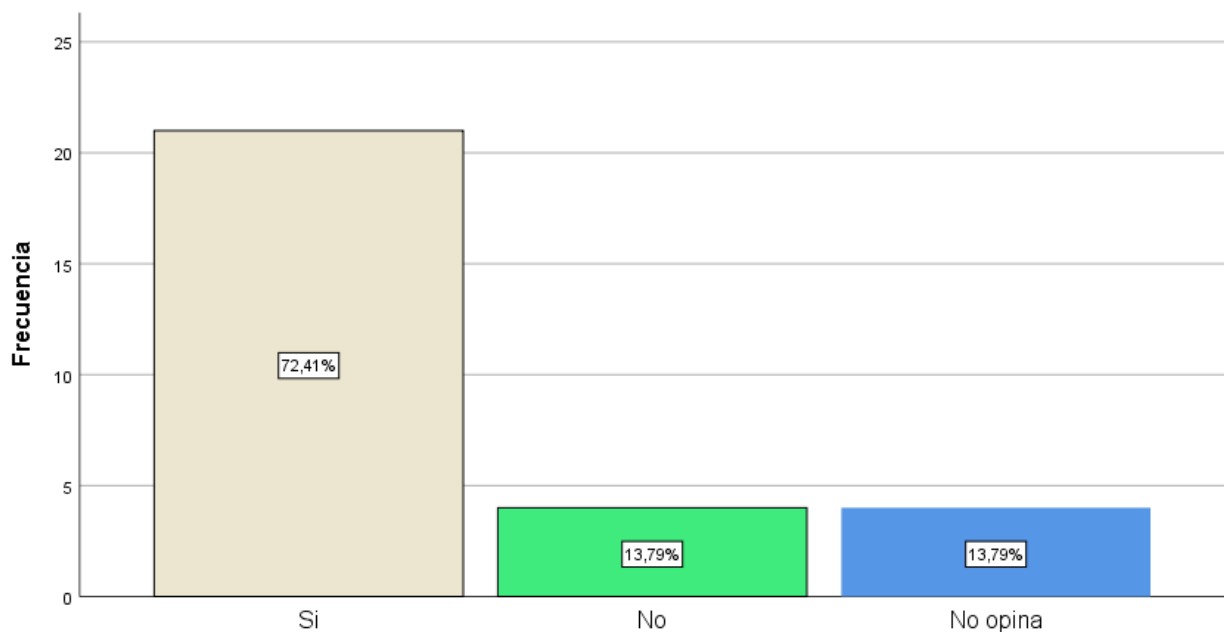


Figura 11. Machismo

Interpretación: En la tabulación y figura 11, se precisa que un 72.4% de colaboradoras considera que el machismo incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, un 13.8% contradice lo detallado, finalmente un 13.8% no opina sobre la interrogante.

Tabla 13

¿Considera que las costumbres de la localidad inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	15	55.2%
No	9	31.0%
No opina	4	13.8%
Total	29	100.00%

Tabla 13. Costumbre

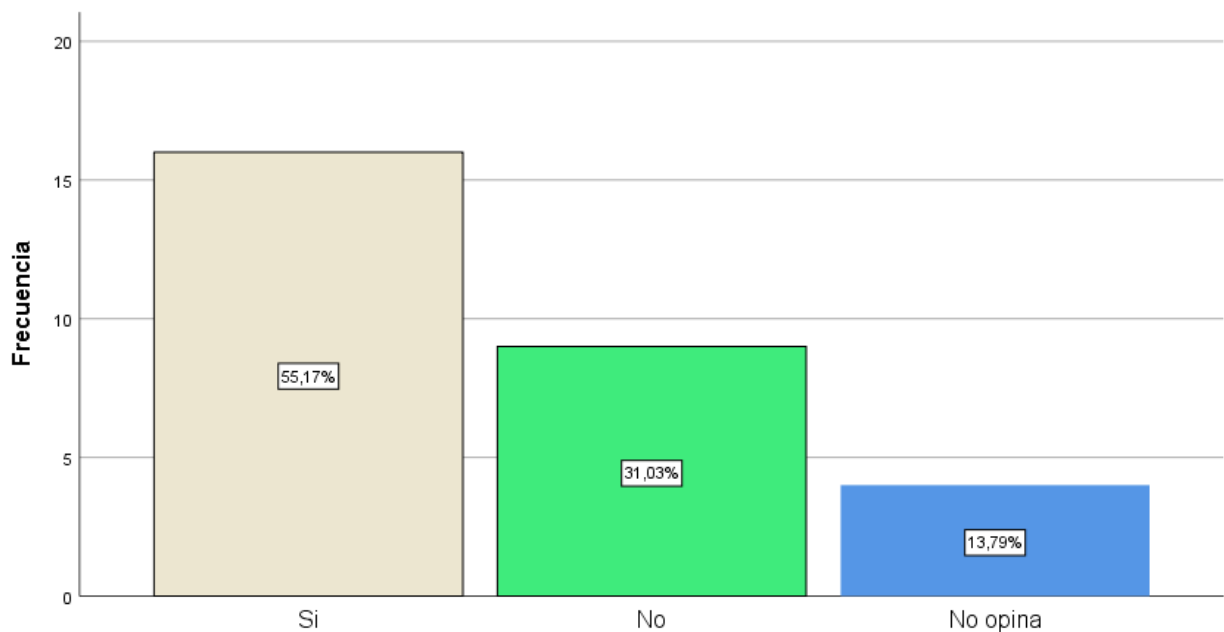


Figura 12. Costumbre

Interpretación: En la tabulación y figura 12, se precisa que un 55.2% de colaboradoras considera que las costumbres de la localidad inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, un 31% contradice lo detallado, finalmente un 13.8% no opina sobre la interrogante.

Tabla 14

¿Considera que su lugar de procedencia incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	21	72.4%
No	3	10.4%
No opina	5	17.2%
Total	29	100.00%

Tabla 14. Lugar de procedencia

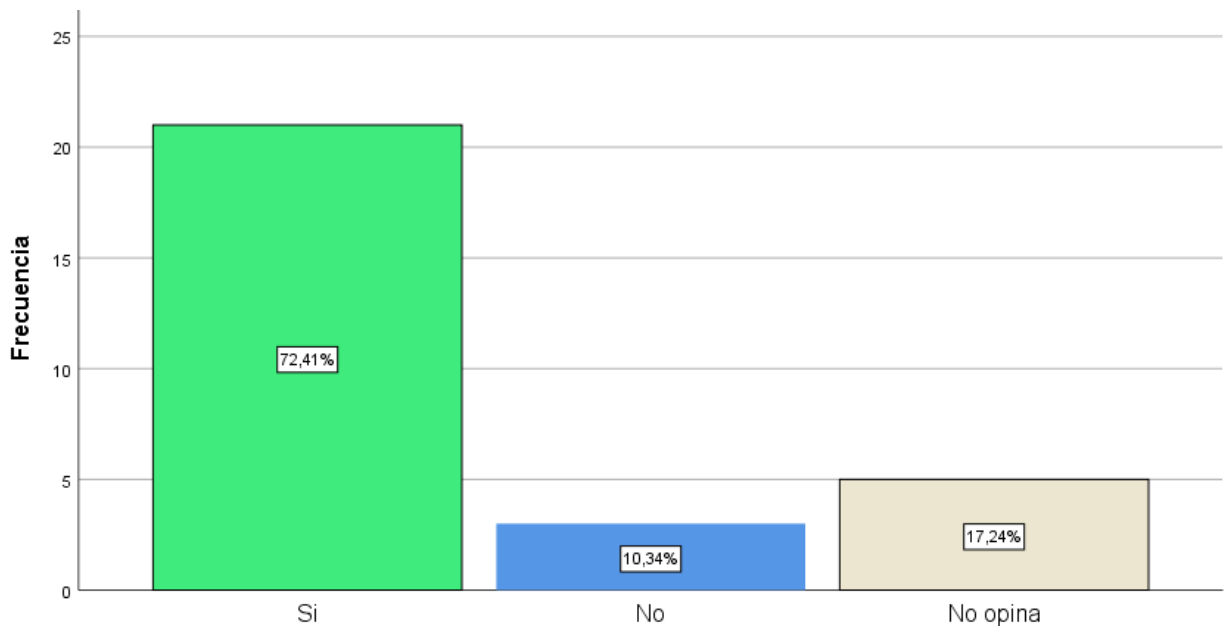


Figura 13. Lugar de procedencia

Interpretación: En la tabulación y figura 13, se precisa que un 72.4% de colaboradoras considera que su lugar de procedencia incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, un 10.4% contradice lo detallado, finalmente un 17.2% no opina sobre la interrogante.

Tabla 15

¿Considera que la discriminación incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	21	72.4%
No	3	10.4%
No opina	5	17.2%
Total	29	100.00%

Tabla 15. Edad

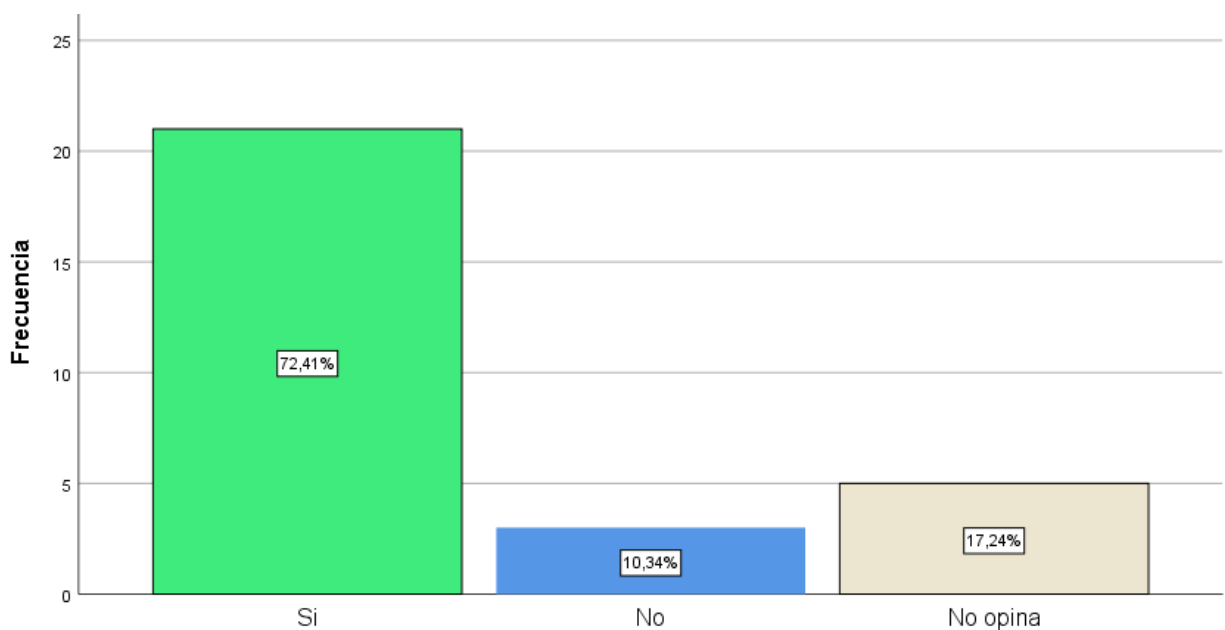


Figura 14. Edad

Interpretación: En la tabulación y figura 14, se precisa que un 72.4% de colaboradoras considera que la discriminación incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume, un 10.4% contradice lo detallado, finalmente un 17.2% no opina sobre la interrogante.

3.3.2. Describir las habilidades gerenciales de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021.

Tabla 16

¿Considera que la ausencia de sus habilidades técnicas (conocimiento del puesto, manejo de las TICS, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	19	65.5%
No	7	24.1%
No opina	3	10.4%
Total	29	100.00%

Tabla 16. Discriminación

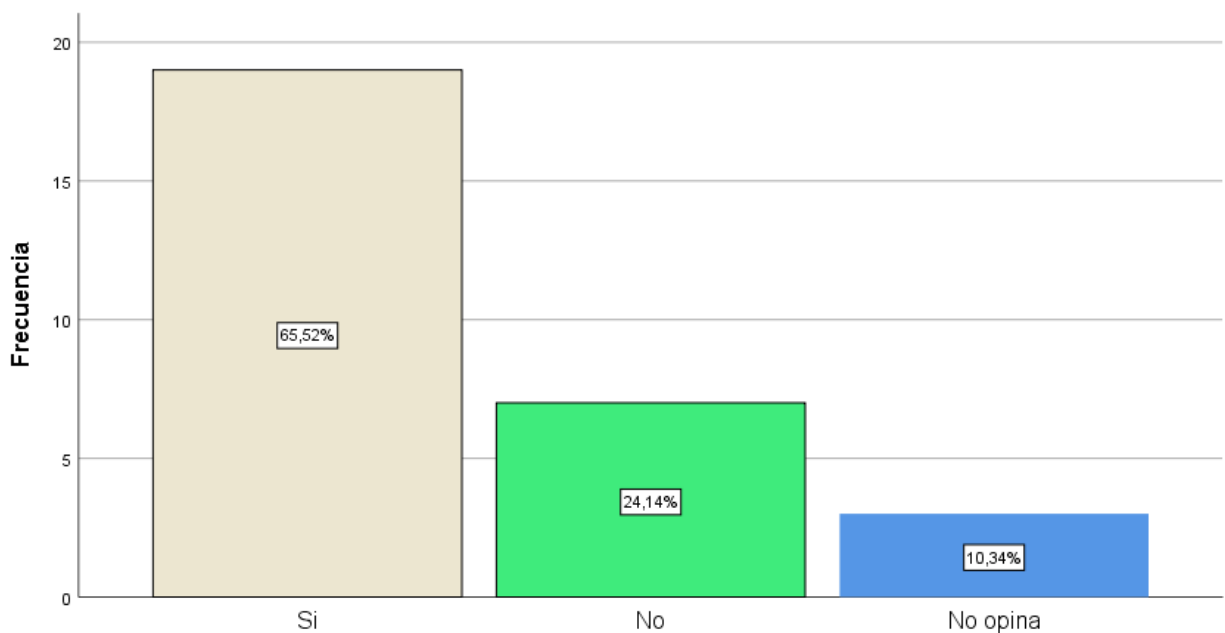


Figura 15. Discriminación

Interpretación: En la tabulación y figura 15, se precisa que un 65.5% de colaboradoras considera que la ausencia de las habilidades técnicas (conocimiento del puesto, manejo de las TICS, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume, un 24.1% contradice lo detallado, finalmente un 10.4% no opina sobre la interrogante.

Tabla 17

¿Considera que la ausencia sus habilidades humanas (empatía, compañerismo, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	14	48.3%
No	11	37.9%
No opina	4	13.8%
Total	29	100.00%

Tabla 17. Ausencia de habilidades técnicas

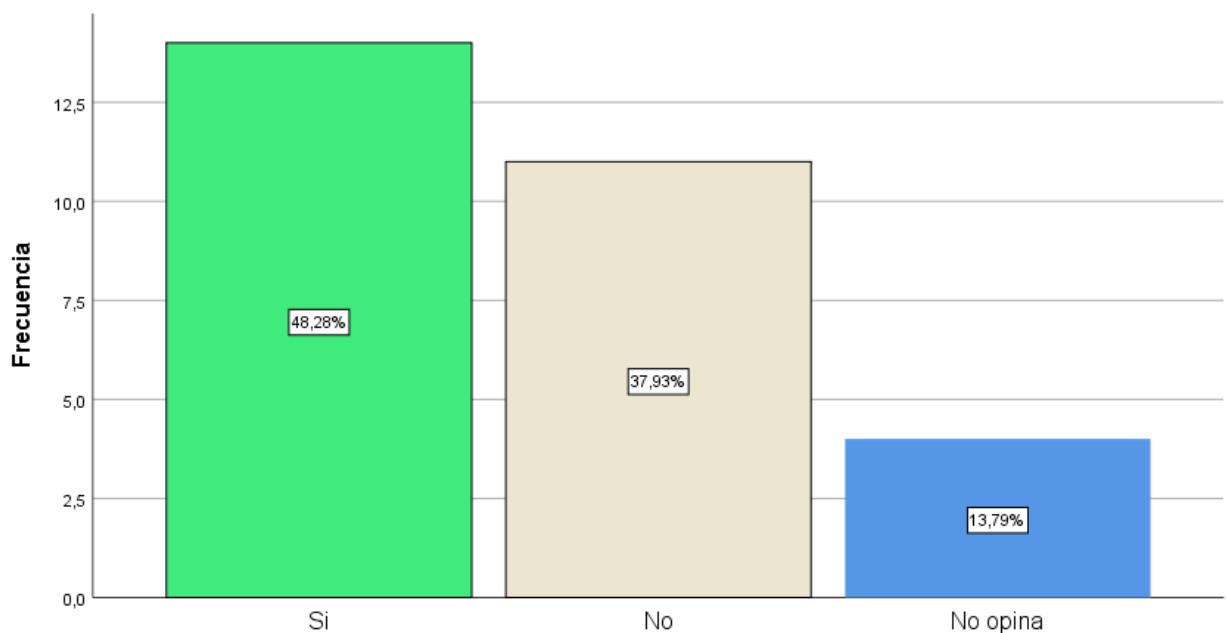


Figura 16. Ausencia de habilidades técnicas

Interpretación: En la tabulación y figura 16, se precisa que un 48.3% de colaboradoras considera que la ausencia las habilidades humanas (empatía, compañerismo, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume, un 37.9% contradice lo detallado, finalmente un 13.8% no opina sobre la interrogante.

Tabla 18

¿Considera que la ausencia de sus habilidades conceptuales (manejo de conceptos, manejo de soluciones, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume?

F	N	Porcentaje
Si	14	48.3%
No	7	24.1%
No opina	8	27.6%
Total	29	100.00%

Tabla 18. Ausencia de habilidades humanas

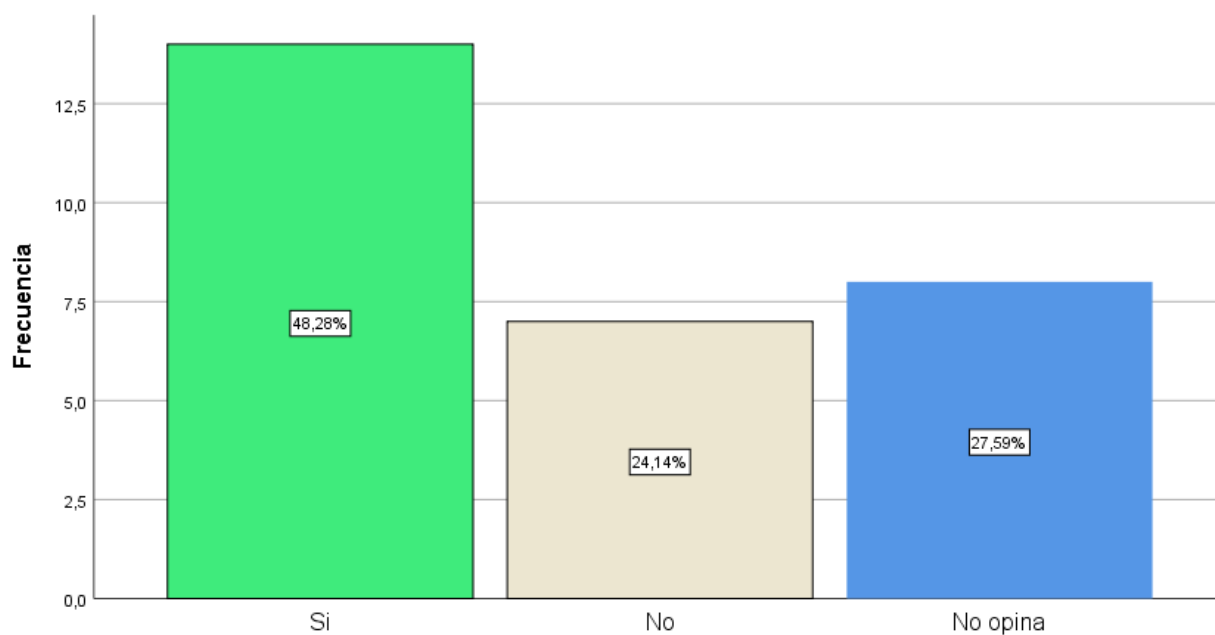


Figura 17. Ausencia de habilidades humanas

Interpretación: En la tabulación y figura 17, se precisa que un 48.3% de colaboradoras considera que la ausencia de las habilidades conceptuales (manejo de conceptos, manejo de soluciones, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume, un 24.1% contradice lo detallado, finalmente un 27.6% no opina sobre la interrogante.

3.3.3.: Nivel de empleabilidad de la mujer

Tabla 19

F	N	Porcentaje
Bajo	16	55.2%
Medio	6	20.7%
Alto	7	24.1%
Total	29	100.00%

Tabla 19. Ausencia de habilidades conceptuales

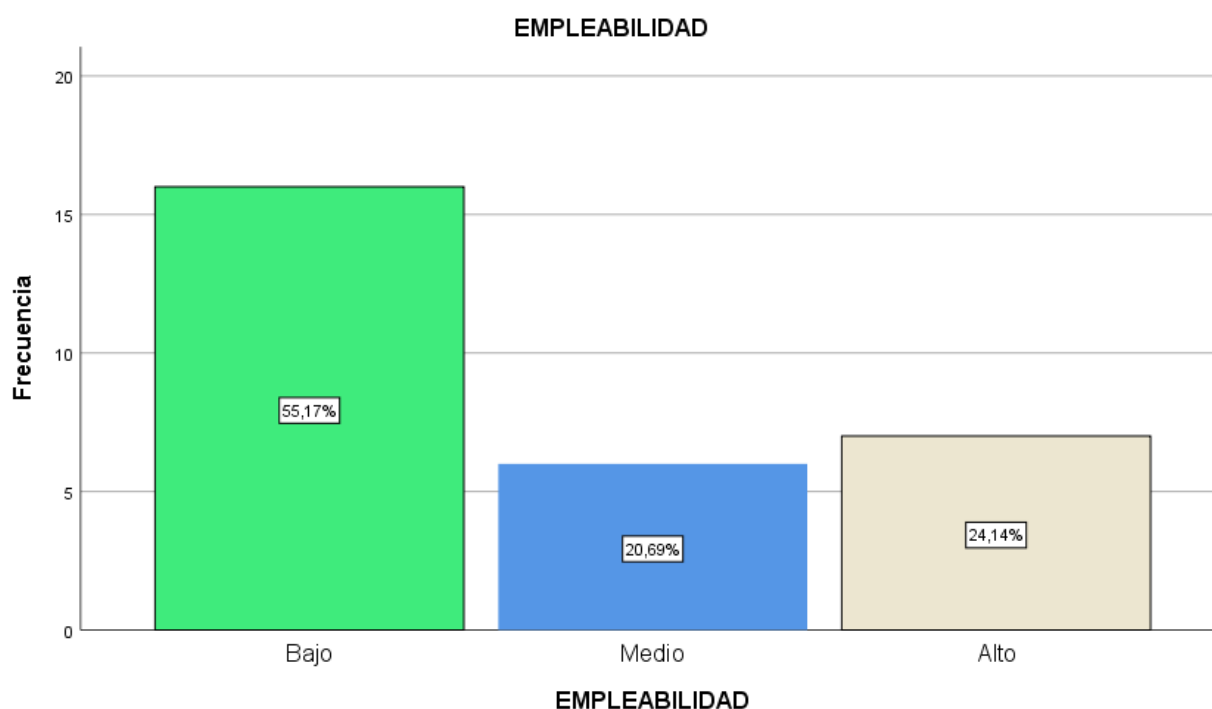


Figura 18. Ausencia de habilidades conceptuales

Interpretación: En la tabulación y figura 18, se precisa que un 55.2% de colaboradoras considera que el nivel de empleabilidad de la mujer en la entidad de estudio es bajo, un 20.7% considera que es medio, finalmente un 24.1% refiere que es alto.

3.4. Aporte científico

Estrategias para elevar el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume.

Introducción

En el distrito de Túcume, se ha evidenciado una problemática respecto a la empleabilidad de la mujer en las entidades del sector local, puesto que, a partir de factores sociales, educativos, políticos y culturales, el sexo femenino ha visto opaca su figura en los puestos laborales, por lo se urge de estrategias para intentar elevar la empleabilidad respectivamente.

En ese aspecto, se tiene como principal aspecto proponer talleres y programas estratégicos los cuales se detallan a continuación

4.2.1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Diseñar estrategias para eliminar los sesgos sociales, políticos, educativos y culturales en el distrito de Túcume.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Generar el taller de capacitación “Eliminando la discriminación laboral de la mujer”, el cual se basa en un conjunto de actividades para incentivar a la mujer a ganar espacios laborales de la administración pública.

Actividades

- Generar la selección de especialistas, entre los cuales destacan sociólogos, politólogos y psicólogos para la realización de la propuesta en estudio.
- Verificar los medios logísticos que cuenta la municipalidad para realizar dicho taller.
- Buscar las temáticas al llevarse a cabo en el tema de capacitación a la mujer.
- Difundir el presente evento a la población afectada en el distrito de Túcume.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Taller 2

Generar el taller de capacitación “Habilidades para la empleabilidad femenina”, el cual se basa en un conjunto de actividades para mejorar ciertas aptitudes de la mujer en el aspecto laboral municipal.

Actividades

Actividades

- Generar la selección de especialistas, entre los cuales destacan politólogos y administradores para la realización de la propuesta en estudio.
- Verificar los medios logísticos, económicos e institucionales que cuenta la municipalidad para realizar dicho taller.

- Buscar las temáticas al llevarse a cabo en el tema de capacitación a la mujer.
- Difundir el presente evento a la población afectada en el distrito de Túcume.

Taller 1: Habilidades para la empleabilidad femenina

BENEFICIOS	TEMAS	Nº DE HORAS
DIFUSIÓN TEÓRICA		
<p>Objetivo 1:</p> <p>Las afectadas logran conocer la importancia de las habilidades en el campo laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las habilidades gerenciales • Las habilidades técnicas, conceptuales y humanas en la administración. • El liderazgo • El liderazgo político. • El rol de la mujer en la administración 	200 horas
DIFUSIÓN PRÁCTICA		
<p>Objetivo 2</p> <p>Las afectadas logran poner el práctica lo aprendido</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Simulación de casos • Anécdotas de las participantes. • Nota de las sesiones realizadas • Evaluaciones • Emisión de constancias 	200 horas

Fuente: Elaboración Propia.

Taller 2: Eliminando la discriminación laboral de la mujer

BENEFICIOS	TEMAS	Nº DE HORAS
DIFUSIÓN TEÓRICA		
Objetivo 1: Las afectadas logran conocer los limitantes de su inserción laboral	<ul style="list-style-type: none">• La discriminación de la mujer• El machismo en la sociedad• La importancia de la especialización administrativa• El derecho al trabajo.• La implicancia de la política en el aspecto laboral de la mujer.	200 horas
DIFUSIÓN PRÁCTICA		
Objetivo 2 Las afectadas logran poner el práctica lo aprendido	<ul style="list-style-type: none">• Simulación de casos• Anécdotas de las participantes.• Nota de las sesiones realizadas• Evaluaciones• Emisión de constancias	200 horas

Cronograma de los Programas

Actividad	Entidad	Lugar	N° de trabs.	Duración	Costo Total	2022	2022	2022	2022	2022	2021
					S/.	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
PROGRAMA 1	Profesionales	Túcume	50	200 h	S/. 3,000.00	x	x	x			
Programa 2	MDT	Cajamarca	29	200 h	S/. 2,000.00				x	x	x

CAPITULO IV: DISCUSION Y CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS

4.1. Discusión de resultados

En el presente apartado, se contrasta y acepta la hipótesis que se planteó por parte de la autora, la cual determina que el nivel de empleabilidad laboral de la mujer fue bajo en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021, lo cual se refleja en los resultados o hallazgos que se presentan a continuación.

En referencia al primer objetivo específico de la investigación que se describe en la indagación: Describir los factores que inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021; se determinó que respecto a los causales sociales se establece que más del 48 % de colaboradoras considera que la diferenciación de roles de género hombre y mujer en la sociedad incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer, de la misma forma más del 65% considera que el grupo de pertenencia (sexo femenino) también influye en su baja empleabilidad. En referencia a los factores políticos se determinó que un 69% de colaboradoras considera que las políticas institucionales inciden también en su bajo aspecto laboral, de la misma manera más del 75 % considera que decisiones del alcalde también influyen en la problemática, a lo mismo que un 37.9% de colaboradoras, quien refiere que las decisiones de los gerentes también son fuente directa del tema a tratar. En el tema educativo, se obtuvo como principales resultados que más del 34% de colaboradoras considera que su nivel de educación genera una baja empleabilidad, un 44.9% indica que su capacidad intelectual también es una traba. Por último, respecto a los factores culturales se determinó que un 72.4% de colaboradoras refiere que el machismo incide en su bajo aspecto laboral, un 55.2% determina que son las

costumbres, un 72. % indica que es el lugar de procedencia y finalmente, un 72.4% de colaboradoras considera que es la discriminación.

Todos los resultados antes descritos tienen una relación con el estudio de Miller, Sarmiento y Gómez (2015), quienes refieren que las mujeres, en condición de pobreza, se encuentran en una condición desfavorable en comparación con los hombres; inclusive encontramos una brecha salarial; resultando así ser evidentes las desigualdades entre ambos géneros y sale a luz el panorama desfavorecedor para la mujer colombiana. De la misma forma se tiene una coherencia con el análisis de Burgos y Valdés (2015), quien determina que en cuanto al nivel educacional, se encuentra que la mayoría de mujeres cuenta con una educación media, ya sea incompleta o completa, y que el estado civil si afecta en la inserción laboral femenina considerablemente. Seguidamente, se tiene una cercanía con el estudio de Aspiazu (2014) que los puestos de dirección sindical la primacía es masculina, la brecha de proporción de puestos de directivas entre mujeres y hombres es elevada; y aunque la participación laboral femenina en Argentina ha ido en aumento, no se ve reflejado en las comisiones directivas ni en los puestos de trabajo en general. Finalmente, los hallazgos se cohesionan con el estudio de Herrera (2020) quien evidencia resultados desfavorables para el género femenino en la mayoría de las regiones, pese a que ha habido un avance en la reducción de dicha brecha, persiste el problema; manifestando efectos negativos en la dimensión laboral y en la participación política de la mujer.

En referencia al segundo objetivo de la investigación, Describir las habilidades gerenciales de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante

la pandemia covid-19, 2021, se tuvo como principales resultados que más del 65.5% de colaboradoras considera que la ausencia de las habilidades técnicas en su persona (conocimiento del puesto, manejo de las TICS, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume, de la misma forma más del 48 % de colaboradoras considera que su ausencia de habilidades humanas (empatía, compañerismo, etc) también influyen en la problemática, por último más del 48 % de colaboradoras refiere que la ausencia de las habilidades conceptuales en su persona (manejo de conceptos, manejo de soluciones, etc) también son un tramo en el tema descrito.

Éstos hallazgos tienen una relación con el análisis de Ayón, Salgado y Vargas (2019), quien determina que el hombre tiene una mayor presencia en el mercado de trabajo, donde además las jefaturas y directivas son mayormente ejercidas por el género masculino; resultando así un problema severo la falta de oportunidades laborales, los diferentes obstáculos y la desproporción de los empleados, careciendo la participación de mujeres líderes en las empresas. De la misma forma, se tiene una cohesión con el trabajo de Corzo (2017) quien refiere que si se trabajara desde un enfoque de género respecto a la potencialidad en capacidades directivas y de liderazgo, funcionaría como solución a una mejora de los ingresos, para así, no sólo combatir el desempleo de la mujer, sino que también, tener un espacio en la intervención de la exclusión y discriminación de género. Finalmente, se tiene una relación con el análisis de Barrientos y Rojas (2018) quien indica que cada día se requieren mujeres profesionales calificadas que cuenten con estudios hechos en el

extranjero, ya que, el mercado al que quiere pertenecer es altamente competitivo en materia de direccionamiento empresarial.

Finalmente, en base al objetivo general, determinar el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021, se determinó que más del 55.2% de colaboradoras considera que el nivel de empleabilidad de la mujer en la entidad de estudio es bajo respectivamente.

Éstos hallazgos tienen una coherencia con el estudio de Rivera y Guzmán (2018), quien refiere que existe una baja accesibilidad laboral femenina en una entidad municipal de Ayacucho.

CONCLUSIONES

Primera: En referencia al objetivo general, se precisa que un 55.2% de colaboradoras determina que el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la entidad de estudio es bajo, un 20.7% considera que es medio, finalmente un 24.1% refiere que es alto.

Segunda: En referencia al primer objetivo específico, se determina que los factores sociales como los roles femeninos y zonas de convivencia, los limitantes políticos reflejados en políticas decisivas, el nivel educativo propio de la mujer y los aspectos culturales como el machismo, tradición y discriminación generan las limitaciones en el aspecto laboral respectivamente.

Tercera: Se determina que las habilidades técnicas, humanas y conceptuales que posee la mujer en el distrito de Túcume, incidieron en su bajo nivel de empleabilidad, puesto que no cuentan con conocimientos, emociones y criterio técnico en su mayor dimensión.

Cuarta: Se determina que no existe un medio estratégico o propuestas de acción para mejorar el nivel de empleabilidad de la mujer en el distrito de Túcume correspondientemente.

RECOMENDACIONES

Primera: Se tiene como principal recomendación ejecutar el plan de acción generado por la investigadora, puesto que incide en la mejora de la inserción laboral de la mujer en una entidad municipal.

Segunda: Se recomienda a las autoridades municipales generar talleres en la sociedad para eliminar el sesgo tradicional, social y político que limita la inserción laboral de la mujer en entidades gubernamentales, basados en la erradicación del maltrato a la mujer en todas sus formas respectivamente.

Tercera: Se determina generar capacitaciones gratuitas en la entidad municipal respecto a temas de liderazgo, dirección, humanización de los aspectos laborales de la mujer, con el fin de mejorar su inserción laboral en puestos administrativos.

Cuarta: Se recomienda difundir el presente trabajo a las autoridades políticas de la localidad, con el fin de incidir en un cambio organizacional, puesto que se ha limitado ciertos aspectos del sexo femenino en gran dimensión.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2004). ¿INSERCIÓN LABORAL DE LAS . *Estudios Feministas, Florianópolis*, 12(2): 264, maio-agosto/2004. <https://www.scielo.br/j/ref/a/NV5LPVDcFQXWddLv4PPRv5p/?format=pdf&lang=es>.
- Arce, P. (2012). *¿Existe sesgo de género en las políticas de inserción laboral y empleabilidad?* Universidad de Chile. Tesis de pre grado. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112175/Arce%20H.%2c%20P%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. [artículo científico]. *Instituto Argentino para el Desarrollo Económico*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/34731>.
- Ayales, I. (1997). Género, comunicación y desarrollo sostenible : aportes conceptuales y metodológicos. . *omisión Nacional de Derechos Humanos; Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer del Colegio de México*. .
- Ayón, R., Salgado, A., & Vargas, T. (2019). *La mujer peruana: evolución y perspectivas para su desarrollo futuro (1990-2020) región de Huancavelica*. [tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14109>.
- Barrientos Valdivieso, J. S. (2018). "Barreras del crecimiento profesional en las mujeres trabajadoras de 20 a 45 años en la ciudad de Lima Metropolitana, que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios". *Un caso de estudio basado en tres empresas del Grupo Romero: Corporación de Servicios GR S.A., Corporación Primax S.A. y Ransa Comercial S.A.* UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS, Lima Metropolitana. doi:10.19083/tesis/625895

- Begazo, O., & Velarde, F. (2020). 111Decisiones multisectoriales en tiempos de estado de emergencia nacional por Covid-19,Región Tacna. *Ciencias*, n° 04, p.111-118.<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/cs/article/view/992/1117>.
- Bertoni, J. S. (1998). FUERZA LABORAL DE LA MUJER EN CHILE: CIFRAS Y CARACTERÍSTICAS. *Enfermagem*.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/p6ckBMy8XZrqKVKCzKKtwJF/?format=pdf&lang=es>.
- Burgos, C., & Valdés, T. (2015). *Análisis del Impacto de la Inserción Laboral Femenina en la Familia de las Apoderadas del Colegio Hispano Americano de la Comuna de Chillán en el año 2014. [tesis de pregrado]*. Universidad del Bío-Bío.
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/432/1/Burgos%20Escamilla%20Catherine.pdf>.
- Caldera, D., & Ramírez, E. (2019). Participación de la Mujer en Ciencia y Tecnología. Análisis en Guanajuato, México.[artículo científico]. *Desarrolllo gerencial*.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3360>.
- Congreso de la república del Perú. (2018). “Mujer Igualdad de Oportunidades Económicas y Laborales”. *Alerta Bibliográfica*,
https://www.congreso.gob.pe/carpeta_tematica/2018/carpeta_139/bibliografia/.
- Corzo Aliaga, A. V. (2017). *“Análisis de la empleabilidad de las mujeres en trabajos no tradicionales de construcción civil: El caso del programa A Trabajar Urbano, del distrito de Chimbote- Provincia de Santa, en el periodo 2005 -2017”*. PUCP, Lima. Obtenido de
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19635/CORZO_ALIAGA_AGUSTIN_VICTOR%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- desarrollo, B. I. (2020). *Grupo de Economía del Comportamiento*.
<https://behavioral.iadb.org/es/node/248>.

- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile, una mirada. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20PC/Downloads/Dialnet-DiscriminacionSalarialPorGeneroEnChileUnaMirada-2473463.pdf>
- García, A., Gogna, M., & Jelin, E. (1990). *EL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL*. CEDES. Tesis de pre grado. https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/3488/1/Doc_c33.pdf.
- Gómez, J. E. (2014). La mujer en Colombia: una mirada desde el enfoque de género y su acceso a la alta gerencia del sector público. Ensayo de ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13247/ensayo%20final%20especializacion%20>
- Guerrero, P. H. (2019). *Condiciones laborales de la mujer en la corte superior de justicia de Lambayeque - nueva sede principal Chiclayo 2018*. UCV. Tesis de post grado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31917/Falen_GPH.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gutarra, J. F. (2018). *ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS LABORALES Y DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE TACNA*. UNPRG. Tesis de pre grado. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7420/Berrios_Gutarra_Jos%c3%a9_Fernando.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Heiss, C. (2020). CHILE: ENTRE EL ESTALLIDO SOCIAL Y LA PANDEMIA. *Análisis Carolina*.
- Hernández, R. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Editorial: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Herrera, D. (2020). *Brecha de género y desarrollo humano en las regiones del Perú: 2005 - 2017. [tesis de pregrado]*. Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2552>.

- León, C. (2020). ¿Reactivación?: Una mirada a Lambayeque. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.
- López, B. (2017). *El principio de igualdad de Género en el derecho social del trabajo*. Murcia. España.
- Manayay, D. T. (2014). *PERU: DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO, 2004-2011*. PUCP. Tesis para optar el grado de Magíster en Economía. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5889/TENORI_O_MANAYAY_DAVID_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Mejía, L. (2020). COVID-19: costos económicos en salud y en medidas de contención para Colombia. *Centro de Investigación Económica y Social*.
- Miller, A., Sarmiento, J., & Gómez, M. (2015). PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE POPAYÁN . *Rev.fac.cienc.econ. vol.23 no.1 Bogotá Jan./June 2015*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052015000100003.
- Nuño, L. (2014). *Género, igualdad y diversidad*. Aldevara.
- OIT. (2010). "La hora de la igualdad en el trabajo". www.ilo.org/declaration.
- Parreño, E., Ayala, F., & Guachamin, P. (2018). *Participación laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes. [tesis de pregrado]*. Universidad Central de Ecuador.<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16768>.
- Ríos, J. (2020). Una Aproximación (Geo)Politológica A La Crisis De La Covid-19 En América Latina. *Journal of Latin American Geography. Volume 19, Number 3, July 2020*.<https://muse.jhu.edu/article/760939>.
- Rivera, R., & Guzmán, L. (2018). *Enfoque de Género en la Empleabilidad en las Municipalidades Distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés*

Avelino Cáceres Dorregaray". Ayacucho, 2018. [tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29095>.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021.

El cuestionario tiene como finalidad determinar el nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021, por lo que se le requiere responder acorde a su preferencia y sin subjetividades.

Complete los siguientes datos:

1. Edad: _____
2. Nivel de instrucción: ☒ Profesional ☐ Técnico ☐ Secundaria
3. Zona de convivencia: ☒ Rural ☐ Urbana
4. Fecha de aplicación: ____ / ____ / ____

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas con opciones según en escala ordinaria:

1. ¿Considera que la diferenciación de roles de género hombre y mujer en la sociedad incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
☒ Sí
☒ No
☒ No opina
2. ¿Considera que el grupo de pertenencia (sexo femenino) incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
☒ Sí
☒ No
☐ No opina
3. ¿Considera que las políticas institucionales inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
☒ Sí
☒ No



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



4. ¿Considera que decisiones del alcalde inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
☒ No opina
☒ Sí
☒ No
☒ No opina
5. ¿Considera que decisiones de los gerentes inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
☒ Sí
☒ No
☒ No opina
6. ¿Considera que el nivel de educación que posee incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
☒ Sí
☒ No
☒ No opina
7. ¿Considera que la capacidad intelectual que posee incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
☒ Sí
☒ No
☒ No opina
8. ¿Considera que el machismo incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
☒ Sí
☒ No
☒ No opina



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



9. ¿Considera que las costumbres de la localidad inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
- ☐ Sí
☐ No
☐ No opina
10. ¿Considera que su lugar de procedencia incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
- ☐ Sí
☐ No
☐ No opina
11. ¿Considera que la discriminación incide en el bajo nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la municipalidad distrital de Túcume?
- ☐ Sí
☐ No
☐ No opina
12. ¿Considera que la ausencia de las habilidades técnicas (conocimiento del puesto, manejo de las TICs, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume?
- ☐ Sí
☐ No
☐ No opina
13. ¿Considera que la ausencia de las habilidades humanas (empatía, compañerismo, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume?
- ☐ Sí
☐ No
☐ No opina



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



14. ¿Considera que la ausencia de las habilidades conceptuales (manejo de conceptos, manejo de soluciones, etc) inciden en el bajo nivel de empleabilidad laboral en la municipalidad distrital de Túcume?
- ☐ Sí
☐ No
☐ No opina
15. ¿Considera que hay una problemática respecto a su nivel de empleabilidad en la institución en estudio?
- ☐ Sí
☐ No
☐ No opina







UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN
A C T A DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 63-2022-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de POLITÓLOGA de: **Kareli Brenda Mónica Bances Díaz**.
Siendo las 11:00 a.m. del día viernes 18 de noviembre del 2022 se reunieron vía Plataforma Virtual MEET de Google Suite de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: “ **NIVEL DE EMPLEABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÚCUME DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, 2021**”, designados por Decreto N° 195-2022-FDCP-VIRTUAL de fecha 6 de julio del 2022, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Abog. **CARLOS MANUEL MARTINEZ OBLITAS**.
SECRETARIO : Mag. **LEOPOLDO YZQUIERDO HERNANDEZ**.
VOCAL : Dr. **GILMER ALARCON REQUEJO**

La tesis fue asesorada por Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO, nombrada por Decreto N° 195-2022-FDCP-VIRTUAL de fecha 6 de julio del 2022.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N° 246-2022-VIRTUAL-UI-FDCP-UNPRG de fecha 26 de octubre del 2022.

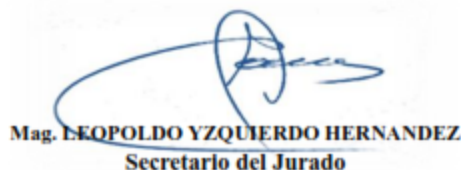
La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Kareli Brenda Mónica Bances Díaz** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADA con la nota de 16.79 (Dieciséis y 00/79) en la escala vigesimal, mención de BUENO.**

Por lo que queda APTA para obtener el Título Profesional de **POLITÓLOGA**, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 12:02 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico suscribiendo los miembros del jurado el Acta; quedando registrado el video en el link: https://drive.google.com/file/d/1_KgV5YTqERIH8W7pLBJbN5oDgYbLOa1T/view?usp=share_link

Lambayeque, viernes 18 de noviembre del 2022


Abog. **CARLOS MANUEL MARTINEZ OBLITAS**
Presidente del Jurado

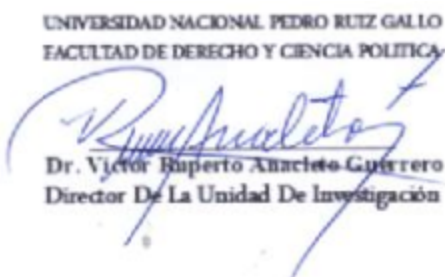

Mag. **LEOPOLDO YZQUIERDO HERNANDEZ**
Secretario del Jurado



Dr. **GILMER ALARCON REQUEJO**
Vocal del Jurado.

Certificación: El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, certifica la veracidad del contenido del Acta de sustentación de tesis Virtual N° 63-2022-UI-FDCP correspondiente a Kareli Brenda Mónica Bances Díaz, evento que se ha realizado de manera virtual el día viernes 18 de noviembre del 2022 y aparece registrada en el archivo correspondiente.

Lambayeque, 30 de enero del 2023


UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

Dr. **Victor Ruperto Abalcete Guerrero**
Director De La Unidad De Investigación

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO**, Asesora del tesista: **Kareli Brenda Mónica Bances Díaz**, luego de la revisión exhaustiva de su Tesis titulada “**NIVEL DE EMPLEABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÚCUME DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, 2021**”, constado que la misma tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 08 de Septiembre del 2022.



Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA

NIVEL DE EMPLEABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÚCUME DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

docplayer.es

Fuente de Internet

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

1library.co

Fuente de Internet

<1%

7

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

8

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1%



Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Kareli Brenda Mónica Bances Díaz
Título del ejercicio:	TESIS
Título de la entrega:	NIVEL DE EMPLEABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN LA MUN...
Nombre del archivo:	TESIS_COMPLETA_-_KARELI_BANCES_1.docx
Tamaño del archivo:	378.6K
Total páginas:	81
Total de palabras:	11,301
Total de caracteres:	62,839
Fecha de entrega:	07-sept.-2022 10:10a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1894415057



Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA