



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

AUTORA:

Luciana Esther Rodríguez Torres

ASESOR(A):

Mg. Edith Corina Sebastián López

Mg. Joe Oriol Olaya Medina

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales

LIMA – PERÚ

2018 - I

PÁGINA DE JURADO

RODRIGUEZ FIGUEROA, JOSE JORGE

Presidente

VILDOSO CABRERA, ERICK

Secretario

SEBASTIAN LOPEZ, EDITH CORINA

Vocal

DEDICATORIA

A mi amada madre, que desde que nací siempre luchó por darme lo mejor, ha sido pilar fundamental y base de gran importancia para la formación de mi vida profesional, nunca dejó de creer en mí, esto no solo es mi sueño, es el suyo también.

A mi querido hermano Junior Fernando, que es el motor y motivo para realizarme y querer ser mejor cada día. A mis, hermanos, Joel y Ana, por ser mí ejemplo de superación.

A mi abuela Enestina, por el amor y alegría que transmite a mi vida, siempre anhele que pueda verme profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme llegar hasta aquí, soy consciente de que sin él no soy nada porque Dios es la fuerza que cada día nos da para seguir adelante y tener la convicción de realizar lo correcto.

A mi Madre, por todo el apoyo brindado, para iniciar este proyecto profesional estoy muy agradecida con mi madre, ella es mi soporte, mi amiga, mi compañera que siempre está a mi lado y que nunca me dejara sola en este camino y menos en el camino académico que emprendí.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Luciana Esther Rodríguez Torres**, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte, identificada con D.N.I. N° 47657817, con la tesis titulada “Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016”.

Declaro Bajo Juramento que:

1. La Tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Por lo tanto, la presente Tesis, no ha sido plagiada, de manera total ni parcial.

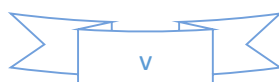
3. La presente Tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, copiados, por lo tanto, los resultados que se presentan en la presente Tesis se constituyen como aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (falsedad en los datos), plagio (no haber citado autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido presentado con anterioridad), piratería (uso ilegal de información de terceros) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio de 2018.

Luciana Esther Rodríguez Torres

D.N.I. N° 47657817



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

La presente investigación que se pone a vuestra consideración tiene como título **“Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016”** con la finalidad de determinar si la discriminación del Derecho de Equidad amparado en nuestra Constitución Política del Estado Peruano.

Así, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera:

En el capítulo primero se desarrolla la parte introductoria de la investigación, identificándose las investigaciones previas sobre el problema de investigación, asimismo se detallan las diferentes teorías y doctrinas vinculadas al Derecho de Equidad; asimismo se formula las preguntas interrogativas, justificación, relevancia, contribución, objetivos y supuesto de estudio.

En el segundo capítulo se desarrolla el Marco Metodológico donde se establece la metodología a emplearse, tipo, diseño, técnicas e instrumentos de estudio.

En el tercer capítulo se presentan los resultados de estudio, los mismos que provienen de análisis de fuentes documentales, normas, entrevistas y jurisprudencia sobre la materia de investigación.

Y finalmente se elabora la discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

La autora

Índice

| | Página |
|---|--------|
| Página del Jurado..... | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Declaratoria de Autenticidad..... | v |
| Presentación..... | vi |
| Índice..... | vii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | |
| Aproximación temática..... | 12 |
| Trabajos previos..... | 18 |
| Marco teórico..... | 22 |
| Formulación del problema..... | 42 |
| Justificación de estudio..... | 42 |
| Objetivo | 43 |
| Supuesto jurídico..... | 44 |
| II. MÉTODO | |
| 2.1 Diseño de investigación | 46 |
| 2.2 Métodos de Muestreo..... | 47 |
| 2.3 Rigor Científico..... | 47 |
| 2.4 Análisis Cualitativo de los Datos..... | 48 |
| 2.5 Aspectos Éticos..... | 49 |
| III. RESULTADOS | 50 |
| IV. DISCUSIÓN | 64 |

| | |
|----------------------------------|----|
| V. CONCLUSIÓN | 69 |
| VI. RECOMENDACIONES | 70 |
| VII.REFERENCIAS | 72 |

ANEXOS

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validación de los instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia

RESUMEN

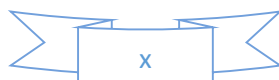
La investigación titulada “Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016?”, es un evidente problema en la Provincia de San Martín, la cual conllevó a preguntarnos ¿De qué manera se afecta el Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016? en tal contexto se planteó como objetivo, determinar Afectación Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016. La presente investigación se realizó en base a la técnica de la guía de entrevistas a especialistas Constitucionales, las cuales nos permitieron conocer que piensan, los mismos sobre la vulneración del derecho a la Equidad de Género en el campo laboral en el Perú; asimismo en la técnica de observación documentos de personal de la Municipalidad Distrital de Morales, lo cual nos conllevó a analizar el proceso de selección de personal dentro de esta comuna, y la falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por consiguiente, bajo la misma técnica de observación documentos, se analizó los documentos relacionados a la equidad de género y su vulneración dentro del campo laboral en el Perú.

Palabras Claves: Género, equidad, Ingreso, Municipalidad Distrital de Morales.

ABSTRACT

The investigation titled "Affectation to the Right of Equity of Gender in relation to the entry of men and women to the Provincial Municipality of San Martin in the period 2016?", Is an evident problem in the Province of San Martin, which led to asked How is the Right to Gender Equity affected in relation to the entry of men and women to the Provincial Municipality of San Martin in the 2016 period? In this context, the objective was to determine the Affectation Law of Gender Equity in relation to the entry of men and women to the Provincial Municipality of San Martin in the 2016 period. The present investigation was carried out based on the technique of the interview guide Constitutional specialists, who allowed us to know what they think, the same about the violation of the right to Gender Equality in the labor field in Peru; also in the observation technique of personnel documents of the District Municipality of Morales, which led us to analyze the selection process of personnel within this commune, and the lack of equal opportunities between men and women, therefore, under the same document observation technique, the documents related to gender equity and its violation within the labor field in Peru were analyzed.

Key Words: Gender, equity, income, District Municipality of Morales.



INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Aproximación temática

A través del tiempo se viene hablando de Equidad de Género y se ha debatido sobre el mismo, involucrándolo directamente con el Derecho a la Igualdad, y a la No Discriminación por razón de género, no obstante son aspectos relacionados pero no iguales.

Hoy en día, en todas partes del mundo se presentan formas de desigualdad, y de falta de equidad entre hombre y mujeres, ello hace que se incremente la necesidad de crear políticas públicas que busquen la forma de erradicar la falta de equidad, que hace que se vea vulnerado uno de los derechos fundamental para las personas como es el Derecho a la Igualdad. Buscamos y estudiamos sobre la equidad de Género, lo cual se ha visto como parte central y elemental es que puede lograr buena sostenibilidad en una sociedad determinada, porque hoy en día es una meta social en cualquiera de los países que busca el desarrollo sostenible de su nación, ya que la discriminación por género se da a diario en diferentes ámbitos sociales, verbigracia de ello son las mujeres en muchas partes del mundo, donde llevan una carga pesada sobre la crianza de sus hijos y aun así no puede acceder a un trabajo digno que les permita sostener su familia de una manera digna.

En ese sentido, en el año 2010, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe inició, en el marco del programa de trabajo de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, un proceso de análisis para identificar buenas prácticas en la formulación de políticas públicas.

De esta investigación surgió una problemática que cuestiona la noción de “buena práctica”, tributaria de enfoques originados en la gestión empresarial y que durante mucho tiempo se había tenido como parámetro de calidad, sin abordar otro tema, se entiende que este proyecto llevó necesariamente a reflexionar y analizar políticas de igualdad de género, con razonamientos normativos de justicia y de reconocimientos de Derechos, en el cual se

desarrolló un debate que hizo posible la elaboración de una matriz con el fin de llevar a cabo la identificación y sistematización de un proyecto que permita identificar las distintas fases del ciclo de las políticas públicas, a fin de describirlas y analizarlas con el objetivo de que lleguen a ser calificadas como justas e igualitarias para la igualdad de género, que conlleven a una sociedad equitativa en harás del bien común.

Por ende, se concretó que si habla de Políticas de Genero, no solo se puede vincularla como buenas prácticas, sino que ello va mucho más allá, al punto de decir que debe ser analizada como cualquier otra política pública que promueven Derechos Fundamentales y contribuyan al bienestar de ser humano. Ente las políticas analizadas y seleccionadas, se desarrolló el análisis de aquellas que en la medida buscan responder a la protección de nuevos derechos que reconozcan la igualdad, como por ejemplo enfatizar en el análisis de aquellos no están igualmente remunerados entre los hombres y las mujeres, la misma que genera una extrema desigualdad, así como genera una especie de violencia contra las mujeres por su condición de ser mujer.

En ese sentido los cambios realizados en América Latina, específicamente en La CEPAL, ha sostenido que hay una vinculación estrecha entre la equidad de género, la igualdad y por consecuencia la justicia social, enfatizando que de manera directa la igualdad hace posible el reconocimiento de la dignidad humana así como el bienestar de las personas, haciendo de ellas un valor que no puede ser negado, de esta manera se puede articular en la sociedad una vida justa y democrática, ya que la justicia social conlleva al acceso directo de derechos fundamentales haciendo posible una ciudadanía efectiva y armónica.

Lo cual se entiende entonces, que el derecho a la igualdad en los diferentes ámbitos de la vida diaria dentro de una sociedad, hace que se afirmen en el derechos fundamentales, en estos sentidos existen dos parámetros que lo sujetan, uno de ellos es el papel realizado por el Poder Judicial como ente rector para hacer efectivo su cumplimiento y por otro lado se encuentra, el dela justicia social con una política y estructura socioeconómica que promulgue y promueva su cumplimiento. De acuerdo a lo antes acotado, existe un gran desafío a nivel de toda Latinoamérica, ya que los muros de la desigualdad y equidad de

género, siempre fueron y son las mayores brechas en todo el mundo, la misma que impide el desarrollo de un sistema justo e igualitario. (CEPAL, 2010).

Además, de acuerdo a lo antes señalado se precisa que, todas las políticas que detenten la Equidad de Género como principio en todas las ciudades de Latinoamérica, tiene como fin hacer que las mujer consigan y logren mayor autonomía, la cual podrá poner fin a todas las formas de desequilibrio y poner más énfasis en la igualdad a nivel mundial, poniendo como principio finalizar todas formas de sexismos que son brechas para el desarrollo igualitario de una sociedad en busca de desarrollo equitativo. Por lo tanto, en el precisado análisis realizado por la CEPAL, concluyen que es necesario tomar acciones que permitan la difusión de dicha información, respecto de las políticas públicas que promulguen la igualdad, para que se logre acaparar un ámbito político, cultural y sobre todo social, de forma que se pueda conseguir insertar en la sociedad una nueva forma de pensar, teniendo en cuenta en todo momento el Derecho a la igualdad y que la búsqueda de la equidad se torne como principio en el diario vivir, esta es una nueva forma de intentar romper la gran brecha de la desigualdad, sin embargo corresponde a un gran desafío que implica la transformación de acciones de injusticia de igualdad y equidad de género. En tal sentido, se precisa también que el reconocimiento de nuevas políticas públicas, dependen mucho de la organización de una Estado y su esfuerzo por redistribuirlas. A nivel mundial, se entiende que fueron años de lucha constante de desigualdad para poder articular nuevas políticas de género que se enfoquen a la confrontación de formas de desigualdad y discriminación por razón de género, es evidente que el problema que exime la existencia de brechas de desigualdad no solo está presente en toda Latinoamérica, si no en casi todos los rincones del mundo, representando en el maltrato de hombres hacia mujeres, en la escases de trabajo para las mujeres, así como en la desigual remuneración existente en las instituciones entre hombres y mujeres, crear nuevas políticas de género, no solo busca erradicar todas las formas de sexismos, sino considerar a la Equidad de Género como elemento fundamental del reconocimiento de un Derecho, y es el Derecho fundamental de la igualdad.

Un ejemplo que norma que manifiesta formas de desigualdad equitativa y de género, formando así grandes muros de sexismo, es el Código de Trabajo de Costa Rica, que en su

artículo 89, numeral 1° inciso C, establece que, se prohíbe a los gerentes, o jefes de instituciones contratar mujeres para trabajos a realizarse en horas de la noche, de manera excepcional si pueden realizar labores nocturnas, las que realizan a domicilio en este caso las enfermeras, trabajadoras del hogar, visitadoras sociales y otras similares que vayas acorde con su salud física, mental o moral; o se trate de actividades las cuales no excedan de las doce de la noche y cuyas condiciones en todo su ámbito laboral hayan sido aprobados por la Inspección General de Trabajo, por lo que no toman en cuenta la decisión de cada una de ellas, de trabajar de la forma en como ellas decidan de acuerdo a sus habilidades y destrezas, tomando en cuenta que cada mujer es diferente a otra, sino que con ello, solo permiten a los hombres desarrollar labores nocturnas, teniendo ampliamente todo el campo laboral, concerniente a esas horas, con esto encontramos que el problema de la equidad de Género, está inmersa en todos los países, manifestándose de diferente manera, es decir, radica en gran parte del Mundo, donde evidenciamos que tanto las leyes, trabajos y oportunidades son favorables para los varones.

Por lo señalado en el párrafo precedente, se puede manifestar que con la existencia de discriminación laboral por razón de género, existen luchas constantes de lograr un mundo respetuoso de la equidad, es así que se ha logrado algunos avances significativos para las mujeres, entre algunas conquistas en la igualdad de géneros, no puede negarse que en la actualidad, existen algunos cambios fundamentales para la condición de mujeres sumisas e inhibidas en sus derechos, así por ejemplo, el acceso a estudios universitarios en aras de lograr un título profesional y trabajos similares a los de los hombres dentro de la sociedad y aunque aún es menor el número de mujeres en relación a la población mundial, en algunos países ya disfrutan de una igualdad casi plena, siendo la búsqueda de la Equidad una tarea principal y administrativa del Estado. Es así que es bueno reconocer y señalar el desempeño admirable de algunas mujeres que ya han ejercido un cargo eminente en América Latina por ejemplo, en el caso de Argentina, la primera presidenta mujer que fue sucesora de Juan Domingo Perón, entre otros nombres femeninos de la Función Ejecutiva en este país, otro es el caso de Violeta Chamorro en Nicaragua y en Chile con Michel Bachelet que por dos veces, se sentó en el sillón presidencial, así como entre otros casos en los que surgieron los primeros indicios legales sobre el surgimiento de equidad, es por ello que se considera que en muchas sociedades modernas, las mujeres ya gozan de un 90% de

plena igualdad de trato e igualdad jurídica, tanto en temas laborales, que tiende a ser de suma importancia para las mujeres como en el ámbito familiar, pudiendo ahora ser cabezas de hogar, detentar cargos altos tanto en política como en grandes empresas. Así que se podría decir que sus condiciones han mejorado, pero la lucha en la mayor parte del mundo, está latente y lacerante.

La lucha contra la discriminación por razón de género, es una lucha inconclusa y diaria en todos los estados democráticos, entre ellos se encuentra nuestro País, en el cual tenemos muchas deficiencias en el sector Público, ya que las entidades que pertenecen al Estado se encuentran sobrepoblados de servidores o funcionarios que por una cuestión de Género terminan siendo altamente desfavorable a la mujer, ya que según análisis hecho por la O.I.T; el año 2014, encontramos que el 80% son hombres y el 20% son mujeres dejándonos un claro problema que es la desigualdad de Género y afectando de manera directa a las labores que realizan las mujeres y la desproporcionalidad laboral que los mercados nos entrega.

En un último informe, realizado por el Foro Económico Mundial, Zuñiga, representante del UNFPA, señaló que, en cuestión de brechas en razón de género, los países a nivel de Latinoamérica no están avanzados ni enmarcados en el tema, ya que en vez de avanzar estos simplemente retroceden, porque el hecho de vencer la desigualdad entre hombres y mujeres está costando muchos años y tiempo de trabajo, ya que para desechar las brechas de desigualdad, no se tomará en el tiempo calculado de 80 años sino 100 años, sin embargo se precisó que el Perú, se encuentra dentro de aquellos países que han surgido en la mejora de este índice, ya que entre los años 2016 y 2017, ha mejorado de tal forma que ahora se ubica en el puesto 48 de 144 países evaluados para la mejora de la economía de las mujeres, sin embargo y a pesar de ello, sigue siendo este un tema que nos preocupa de manera alarmante, ya que nuestro País aún sigue manteniendo una de las brechas más amplias en relación a falta de equidad de género.(2017, p. 44).

Ahora bien, aterrizando a un ámbito local, y para muestra a un botón dentro de una Institución del Estado, la misma que brinda servicios públicos, tenemos que en la

Localidad de San Martín, en el año 2016 encontramos que en la Municipalidad Provincial de San Martín, de los 964 trabajadores 680 son hombres y 282 son mujeres, este dato nos preocupó al evidenciar la desproporción de los servidores y funcionarios que actualmente trabajan para dicha entidad, y con ello se podría decir que la mencionada Entidad Edil, es parte del problema a nivel de Latinoamérica sobre la desigualdad de Género y vulneración del Derecho a la igualdad, la misma que nos impulsó a realizar la presente investigación.

Si bien es cierto, se conoce que el género está inmerso en nuestro entorno y diario vivir, el mismo que se relaciona, con el trabajo, la política, la economía, de cada hombre y cada mujer, sin embargo pese a la existencia de normas en nuestro País, como es la Ley contra Actos Discriminatorios Ley N° 27270, Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, Ley N° 28983, Ley N° 28806- Ley de Inspección del Trabajo y el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, (modificado por el Decreto Supremo Nro. 019-2007-TR). 10, aún sigue existiendo brechas de desigualdad, discriminación y falta de equidad, como es el caso de la MPSM.

Con relación a lo antes acotado, en la presente investigación cabe efectuar algunas preguntas que nos permitirán encaminarnos en el marco del desarrollo de la presente tesis, y uno de ellos es que: ¿Existiendo una legislación nacional que está destinada a impedir la discriminación por razón de género, esta prevé dentro de su marco legal, todo el proceso de contratación de las personas a las entidades públicas o privadas?, por otro lado, ¿De qué ente rector necesitaría la Ley de igualdad de oportunidades para hacer prevalecer la equidad de género en relación a la contrataciones del personal dentro de las Instituciones?, por otro lado ¿Cuál es la relación existente entre la Equidad de Género y el Derecho a la Igualdad?, teniendo las interrogantes antes planteadas, se inicia la presente investigación, teniendo en cuenta, que la lucha por la Equidad de Género viene desde tiempos memorables, teniendo en cuenta que la igualdad entre hombre y mujeres, es un principio fundamental para la vida en sociedad, y que su efectividad no solo permitiría el acceso a oportunidades igualitarias sino un goce efectivos de Derechos fundamentales, tales como el derecho a la igualdad.

Trabajo Previos

La Presente investigación, se respalda con estudios relacionados al tema, entre los antecedentes internacionales tenemos a Olmedo Vera (2013) en la Universidad de Nacional de Chile, quien Investigó sobre la Diferencia Remuneracional entre hombres y mujeres y su tratamiento en la Legislación Nacional y Normativa Internacional. Se planteó como objetivo principal, es determinar la causa que conlleva a la desigualdad remunerativa entre hombres y mujeres, llegando de esta manera a las siguientes conclusiones. Primero: En la práctica, por un lado es muy fácil para el empleador sustraerse del mandato de igualdad alegando que las diferencias salariales se encuentran basadas en algunos de los cinco tópicos mencionados en la Ley. Y por el otro, es muy difícil para la trabajadora determinar si el trabajo realizado por ella es idéntico al de su compañero, lo que se traduce en una falta de motivación para interponer el reclamo ante su empleador, debido a la inseguridad que tendrá si efectivamente está violando su derecho o no. Segundo: Debido a estos factores, la Ley 20.348 no ha tenido la aplicación esperada, existiendo un desconocimiento en lo relativo a los derechos tutelados por esta norma y a la aplicación efectiva de ella, esto se demuestra con el bajo número de denuncias interpuestas, a pesar de que la Ley entrara en vigencia hace más de tres años, teniendo como resultado de ello el mantenimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y, por consiguiente, la perpetuación de la discriminación de género en el mercado laboral. Tercero: En relación a la legislación comparada en ésta materia, se puede señalar que se aprecian los esfuerzos de la Unión Europea y sus Estados miembros por superar la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de sexo. Se logra advertir que esta ha sido y sigue siendo una constante preocupación de modo tal que la igualdad de trato entre hombres y mujeres se erigió como principio fundamental de la Unión Europea, señalándose como premisa básica desde la firma del Tratado de Roma en marzo de 1957 durante la constitución de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, hasta la creación del nutrido acervo comunitario que existe en la actualidad, que ha orientado las políticas y las legislaciones internas de los países miembros, tal como es el caso de España, que para adaptarse a las directivas dictadas por la Unión Europea en materia laboral, dictó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cuarto: Se sabe que alcanzar el objetivo de la igualdad no es una tarea sencilla, ya que, no

basta con introducir la normativa que proscriba toda forma de discriminación hacia las mujeres, sino que es necesario todo un cambio de mentalidad, tanto de los hombres, como de las mujeres, pues son estas últimas las que muchas veces avalan las conductas discriminatorias hacia su persona y perpetúan al interior del seno de sus familias el papel tradicional que siempre les había sido asignado. Quinto: Esperamos que algún día nuestro país enfrente el problema de la discriminación en razón de sexo en el ámbito laboral de una manera más seria y programada y elabore políticas que permitan erradicar en el futuro la discriminación hacia las mujeres, por de pronto, es de esperar que por lo menos se haga una revisión y posterior modificación legal a nuestra actual ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, por cuanto, dicha Ley como se señaló precedentemente constituye tan sólo una declaración de principios y no establece verdaderamente derechos garantizados.

Por ello tenemos a Constante Shugulí (2014), de la universidad Central de Ecuador, en Ecuador, quien investigó sobre El Principio Constitucional de la Equidad de Género y su aplicación como Derecho Humano Irreductible, para obtener el título profesional de abogado. Entre sus objetivos principales, sostuvo determinar si la Equidad de Género es un Derecho humano fundamental, quien a su vez, a raíz de su investigación llegó a las siguientes Conclusiones: Primero: El principio de no discriminación rige no solamente para las autoridades, sino también, con algunas matizaciones, para los particulares así lo reconoce. Segundo: La aplicación de la prohibición de discriminar a los particulares y no solamente a las autoridades es de la mayor importancia, puesto que es en las relaciones sociales más diversas donde se genera un porcentaje importante de las conductas discriminatorias. Tercero: Una de las cuestiones más debatidas de los últimos años en torno a la prohibición de discriminar tiene que ver con la forma en que su violación puede ser reparada; concretamente, el tema que preocupa de forma insistente es el de los efectos de una sentencia de la jurisdicción constitucional que anule una norma por ser discriminatoria.

Entre los antecedentes nacionales destaca Valdez Humbser (2013), de la Pontífice Universidad Católica del Perú, con su investigación titulada: “El Derecho a la Igualdad y la no discriminación de Género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú”,

quien se trazó como objetivo, determinar de que manera se realiza la discriminación razón de género en la selección de personal, en las diferentes instituciones en el Perú, de su investigación mencionada, pudo llegar a las siguientes conclusiones. Primero: En este caso la normativa peruana hace referencia al derecho a la igualdad y no discriminación de diferentes aspecto, entre ellos la de género, pero sólo se avoca a la selección como proceso en el cual podría generarse la discriminación de género, ante ello, es necesario precisar que el proceso para incorporar al personal comprende dos sub procesos que son: El reclutamiento y la selección de personal, con lo cual se evidencia un vacío legal en la legislación peruana, razón por la cual se propone un cambio normativo a efectos de que nuestra legislación nacional pueda regular y sancionar los actos de discriminación efectuados tanto en el reclutamiento como en la selección de personal. Segundo: El objetivo es que las entidades públicas y privadas cumplan las normas sobre la responsabilidad social que inserten parámetros sobre la igualdad y la no discriminación de género. Tercero: Se propone la aprobación de nueva normatividad referente a la igualdad de género, a fin de evitar la discriminación contra la mujer, para tal efecto, se debe exhortar al Poder Legislativo a poner mayor énfasis al respecto. Cuarto: Actualmente, Ministerio de Trabajo por intermedio del SUNAFIL, sólo realiza labores de supervisión y sanciona actos de discriminación de género surgidos tan sólo en el proceso de reclutamiento, en consecuencia, se necesita una legislación que no sólo sancione el proceso antes mencionado, sino también al proceso de selección de personal. Quinto: En la actualidad no hay una regulación positiva para que los inspectores del Ministerio de Trabajo verifiquen los documentos relacionados con el reclutamiento y selección de personal, por lo tanto, se propone una nueva legislación que abarque todos los aspectos concernientes para la contratación del personal en una entidad, sea pública o privada, a fin de poder disminuir la discriminación de género en nuestro país. Sexto: Se propone la creación de una dirección especializada dentro del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, para que coadyuve a vigilar el cumplimiento de la normatividad nacional sobre igualdad y no discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.

Así mismo, en relación a los antecedentes Nacionales, también tenemos a Pavletich Meza (2016), de la Pontífice Universidad Católica del Perú, quien investigó sobre el gran estudio del Plan Nacional de Igualdad de Género con énfasis en la dimensión de orientación sexual

y/o opción sexual: aportes de la Gerencia Social para mejorar las Políticas de Género en el Perú. Tuvo por objetivo estudiar el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG) con la meta de brindar aportes para el diseño y la gestión de nuevas políticas de género en el Perú, buscando hacer un estudio dirigido a los contenidos que coadyuven a la igualdad por orientación sexual debido a que es un nuevo aspecto en la gestión de políticas públicas por parte del Estado peruano. Del mismo modo es necesario resaltar que la presente investigación se llevó a cabo mediante un estudio documental de los instrumentos de gestión pertinentes, en especial el PLANIG, así como la gran labor de recopilar declaraciones a representantes de las poblaciones beneficiarias del Plan y a los gestores del mismo para poder identificar y de esa manera construir mecanismos para solucionar el problema. Ahora bien, para obtener los fines de la tesis es preciso señalar que abarcan tres ejes de investigación, el primero, es el reconocimiento y estudio de ejes temáticos y componentes que ayuden a la creación del PLANIG; y que dichos aspectos sean analizados, verificados, seleccionados y comparados en base a las necesidades encontradas in situ y la revisión de la data de investigación que hasta el momento se ha desarrollado sobre el tema. Aunado a ello, tenemos sobre la mesa las posibles mejoras a la redacción actual del PLANIG, es decir, en cuanto a sus resultados, fines e indicadores. Es así que se determinó que la investigación identifica brechas y/o distancias en el desarrollo de aptitudes de los funcionarios responsables de la estructuración del PLANIG, al ser este un punto importante para tornar más tangible y sostenible el contenido del mismo. La investigación empieza con la muestra del contexto en las consecuencias sobre el tema, así como su importancia para la gerencia social. Por último, se analiza el marco teórico referencial que hace referencias a las mejoras instauradas para las políticas que incluye, entre otros temas, las contribuciones de las nuevas vertientes de género a la gestión social. Posteriormente, se presenta el contenido principal de la tesis, el mismo que desarrolla el análisis de los tres ejes de investigación antes precisados. En consecuencia, se sintetizan los hallazgos en forma de conclusiones y una propuesta que busca fortalecer e incorporar en la gestión del PLANIG. Por esas consideraciones, es que se crean anexos que complementan y adviertan los hallazgos en materia de análisis comparativos de diseño de políticas de género y la evolución de las mismas para con la variable de orientación sexual.

Por último podemos precisar que antecedentes locales, no se encontraron, toda vez que la presente es pionera en su investigación.

Teorías relacionadas al tema

Derecho a la Igualdad

El inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado (1993), prescribe que: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

El derecho a la igualdad es un derecho humano (principio fundamental que permite a todo el ordenamiento jurídico), que hace referencia al reconocimiento de los estados, del principio de igualdad efectiva y no discriminación de su población, tanto en su ordenamiento como en la creación y aplicación de medidas que impulsen dicha igualdad en sus diferentes políticas públicas y actuaciones cotidianas. Cabe resaltar la importancia de implementar instrumentos de medición de resultados, tanto para hacer análisis cuantitativo y generar estadísticas concretas de los avances, como para saber si una medida está siendo efectiva y funcional o no.

La igualdad es un concepto relacional que sólo se revela en función a la respuesta a dos interrogantes: a) ¿La igualdad entre quienes? y b) ¿La igualdad en qué? Dichas interrogantes tienen sentido cuando se encuentra en el hecho que todos los seres humanos son iguales y distintos a la vez (García Toma, 2013, p.75).

Para el referido autor, la igualdad se sustenta en su propia naturaleza: seres libres, racionales y sociales. La desigualdad se sustenta en las calidades accidentales o secundarias de cada ser persona en particular (sexo, edad, inteligencia, capacidad física, etc). Concluye García Toma que, la igualdad no puede ser considerada como un derecho autónomo sino relacional, el cual opera en cuanto se vincula con el goce de los restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales.

El Tribunal Constitucional en varias oportunidades se ha pronunciado sobre, lo que comprende y las manifestaciones de este derecho; sostiene que la igualdad es un principio-

derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se concedan a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. (STC. FUNDAMENTO 2. EXPE N°0018-2003-AI/TC, 2003, p. 58).

Establece este órgano que el derecho a la igualdad, como el conjunto de derechos consagrados en nuestra Constitución, encuentra su fundamento último en la dignidad de la persona. Así, cuando el artículo 1, de la Constitución establece que “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, está reconociendo una igualdad esencial de todas las personas, por lo que exige que tanto la sociedad como el Estado deban tener como principal objetivo la vigencia de la dignidad humana.

“Parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad para ser justa, y lo es, en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales”. (Villanueva Flores, Rocío, 1999, p.20).

Carlos Blancas Bustamante, citando a lo expuesto por el Tribunal Constitucional, señala: que la noción de igualdad debe ser apreciada tanto como un principio rector de la organización y actuación del Estado Democrático de Derecho, cuanto un derecho fundamental de la persona. Se trata, según su criterio, de dos planos convergentes, y el segundo de ellos esto es, la igualdad como derecho fundamental, quiere decir que comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes; pero por ende, como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias. (STC del 26 de Marzo de 2003.EXP N° 0261-2003-AA/TC). (Blancas Bustamante, 2007, p.45).

Así mismo, al hablar de Igualdad de oportunidades, significa luchar a fin de lograr la equidad de género entre mujeres y hombres. Desde esta fijación de principios universales,

el trabajo cree conveniente que es fundamental impulsar de manera diaria y constante, a través de todas las formas y mecanismos de difusión, el conocimiento entre niñas, niños, adolescentes, personas adultas y de la tercera edad, los derechos femeninos, siendo uno de los más importantes, la equidad de género, porque la sociedad peruana, tiene que tener otra perspectiva para que se dé la erradicación progresiva del discrimen contra las mujeres, dado que es integrante fundamental del hogar, pues constituyen la base más sólida de la nación peruana, por ello, es importante que las políticas públicas tengan mayor énfasis respecto a este tema y comiencen a difundir estos derechos que nacen conjuntamente con la dignidad humana de las mujeres en el territorio nacional, significando esta difusión, no solo los derechos que expresa la Ley Suprema, sino aquellos que se encuentran determinados en la normatividad internacional, como por ejemplo exige el Art. 11, numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador que prescribe que: “los derechos humanos son de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial”. (Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial Suplemento No. 449.20/X, Ecuador, 1990)

La igualdad como principio

Como se dijo, la igualdad puede ser definida desde dos aspectos, como derecho y como principio. “La igualdad como institución jurídica constituye una pauta rectora de la organización y actuación del Estado, permite examinar la afectación o no de diversos derechos y bienes constitucionales; es decir implica una regla básica dentro de un Estado Democrático y Social de Derecho”. (Sosa Sacio, 2005, p.98).

Por otro lado, Para García et al. (2013), la igualdad como principio cumple simultáneamente una función orientadora, dado que se constituye en una columna para la constitución y sostenimiento del Estado Democrático y Social de Derecho. (p.42)

En este sentido, una función orientadora en cuanto sirve de marco de referencia para las tareas de legislación, administración de los servicios públicos e imputación de justicia; y

como función de comparación crítica en cuanto parámetro de valoración de las políticas públicas, actos de autoridad y conductas ciudadanas.

En ese sentido, todos los ciudadanos tienen el derecho de ser parte en su formación personal o por representantes. Es decir, la ley debe y tiene que ser la misma para todos, lo mismo cuando proteja, que cuando castigue. Teniendo todos los nacionales las mismas condiciones ante la ley, y por ende se abre la opción a que del mismo modo tengas las mismas oportunidades a cargos, dignidades y empleos en el sector público como privado, según su capacidad, sin otra distinción que la de su virtud o la de sus talentos, es decir, todos empiezan desde la misma partida.

De acuerdo a los sendos pronunciamientos expedidos por el Tribunal Constitucional, el Principio de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional, expedida en el Expediente Nro. 0045-2004-PI/TC, señala que la igualdad es una institución jurídica que supone el enunciado de un contenido material objetivo, en ese sentido componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico nacional.

La igualdad como Derecho

Para Garcia et al (2013), desde el punto de vista de derecho, la igualdad es entendida como una facultad o atribución exigible individual o colectivamente, por medio de la cual las personas deben ser tratadas simétrica y homológamente ídem, tanto en el contenido de las

leyes como en las aplicaciones de las mismas; siempre que no existan razones fundadas para un tratamiento distinto. (p.82).

El derecho a la igualdad constituye un imperativo tanto para los poderes públicos como para los particulares, los obliga actuar uniformemente respecto a las personas que se encuentren en las mismas condiciones o situaciones; así como tratar de manera desigual a las personas que se encuentran en circunstancias disímiles, debiendo tener dicho trato dispar un fin legítimo; el mismo que debe ser conseguido mediante la adopción de la medida más idónea, necesaria y proporcional.

Equidad de Género

Según el Plan Nacional de Equidad de Género (2012) “equidad de género comprende la recopilación de los recursos, las oportunidades y beneficios entre mujeres y varones para lograr su pleno desarrollo y la vigencia y respeto de sus derechos humanos; involucra pues el reconocimiento de las diferencias y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos” (p.17).

En tal sentido se entiende que el término género, se refiere al grupo de conductas, comportamientos y valores aprendidos desde la infancia acerca de la distribución de atributos, roles y espacios entre mujeres y varones; todo lo que se refiere a los roles, responsabilidades y expectativas son construcciones sociales que se sobresalen sobre las personas dependiendo si son mujeres o varones.

Por su parte M. Afkhami, indica que:

[...] Igualdad de género” implica la valoración de las diferentes necesidades, aspiraciones y comportamiento, de los varones y mujeres. Así pues, cuando existe una igualdad como tal, los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por consiguiente tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades de desarrollo personal. (199, p.48).

Punto importante es precisar que existe una diferencia entre igualdad de género y equidad de género, así pues, como ya se indicó líneas arriba, la equidad de género implica una justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades;

supone el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en lo que a derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades se refiere.

La equidad de género refiere a la existencia de diferencias entre hombres y mujeres existiendo siempre la garantía de igualdad en el ejercicio de sus derechos que le asisten en su calidad de personas como tal; es la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia en el ejercicio de los derechos.

Es así que el Plan Nacional de Equidad de Género, refiere que:

[...] La igualdad de género corresponde a la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los varones y las mujeres. Para alcanzar una equidad de género se requiere que cada Estado desarrolle políticas de redistribución que eliminen la explotación y pobreza específica de las desigualdades económicas y la abolición de la división del trabajo según género, así como también se requiere de políticas de reconocimiento dirigidas a cambiar las valoraciones culturales que privilegian la masculinidad y niegan igual respeto a las mujeres. (2012, p.18).

La Equidad de Género y su relación con el Derecho a la Igualdad

Según el Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1977) “Al hablar de igualdad entre y hombres y mujeres se sabe que se trata de un derecho fundamental, y por lo tanto es necesario para lograr la justicia social en un País, en este sentido constituye un requisito y una condición fundamental para lograr un sociedad igualitaria, desarrolladora de la justicia y la paz”. (p.65)

Nuestro ordenamiento Peruano no regula per se el “Derecho a la equidad de género”, puesto que lo entiende como una “manifestación” del derecho a la igualdad, sin embargo, resulta necesario realizar las siguientes precisiones:

El término “Equidad” está relacionado a justicia, imparcialidad e igualdad, “género” refiere a una clase o tipo que permite agrupar a los seres que tienen uno o varios caracteres comunes; así pues, la “equidad de género” implica igualdad entre hombres y mujeres en el

desarrollo de la convivencia en un Estado de Derecho, implica que en determinadas situaciones no debe existir una distinción alguna, por el contrario se debe estar frente a una igualdad de oportunidades y la creación de una serie de condiciones determinadas para ambos géneros.

Punto importante a saber es que, conforme se advierte a menudo se escucha la frase, que indica que los seres humanos son iguales y distintos a la vez; al respecto se debe tener en cuenta lo dicho por Víctor García Toma, (como se citó en Francisco Fernández Segado, 2010, párr. 4)“es evidente que el principio de igualdad no impone que todos los destinatarios de las normas hayan de tener inexcusablemente idénticos derechos y obligaciones. Por el contrario, a situaciones distintas pueden acogerse situaciones jurídicas diferenciadoras”.

El principio derecho de igualdad proscribela discriminación, mas no excluye la posibilidad de plantear una diferenciación. Por ende no postula la absolutez de la paridad, cuando existe razonabilidad para plantear una diferencia de trato, (Mosquera Morales, 2006, p.62).

Se aprecia pues que, cada persona tiene su propia realidad físico-psíquica-intelectual. Se puede mencionar como elemento diferenciador la inteligencia, el talento, el carácter, el temperamento, la personalidad, la sensibilidad axiológica, la estatura, el peso, el vigor físico, la edad, etc. al respecto Revilla Pulcha, (2011, p.89), sostiene que “la igualdad no se encuentra reñida con normas diferenciadoras que se dicten en razón de la naturaleza de las cosas; las cuales hacen referencia a las específicas características de lo particular, singular o privativo de la situación o circunstancia”. Es decir, comprende lo fundamental de su contenido y en su apartamiento de las reglas genéricas. En primera instancia, la gran diferencia surge por la necesidad de establecer regulaciones jurídicas primordiales así mismo distintas de aquellas que contemplen las relaciones o situaciones indiferenciadas, comunes o genéricas,

En tal sentido, Francisco J. Laporta, (como se citó en Víctor García, 2010, párr. 2) señala que:

[...] El tratamiento diferenciado se justifica en atención a los siguientes criterios:

- 1) El razonamiento de satisfacción de necesidades, es decir, a favor de aquellos sujetos que tienen la urgencia de asegurarse para sí la protección de un servicio o el goce de un bien; los cuales no generan para otro el mismo grado de apremio en su satisfacción.
- 2) Criterio de retribución de méritos, a favor de aquellos sujetos que se han hecho merecedores de premios, recompensas o beneficios por la realización de algo socialmente valorable.
- 3) Aspecto de reconocimiento de capacidad, a favor de aquellos sujetos portadores de atributos necesarios o útiles para el desempeño de una labor (inteligencia, conocimiento, capacidad física, personalidad, etc).
- 4) Aspecto de consideración del estado actual, aquellos sujetos que por razón de función deben merecer un trato diferenciado (protocolo, prerrogativas funcionales, uso de insignias, prendas, etc).(p.63)

El mencionado autor señala que “un texto normativo es coherente con los alcances y sentidos del principio de igualdad, cuando su funcionamiento queda abierto a todas las personas en virtud de no acreditar ningún atisbo de discriminación; y que luego de satisfacer dicha prioridad, adjudica beneficios o castigos diferenciadamente, a partir de rasgos distintivos relevantes. En ese mismo contexto es igualmente aceptable para el derecho, el que la pauta basilar relativa a la igualdad quede subordinada al desarrollo pleno de otros principios constitucionales valorados como de superior jerarquía en específicas y concretas circunstancias”

De lo todo lo expuesto, se tiene tres máximas a tener en cuenta, que cuando no existe una razón suficiente es exigible un trato igualitario, así mismo que cuando existe una razón suficiente es permisible un trato diferenciado, y por último que cuando el trato diferente recaer sobre supuestos de hechos desiguales en su propia naturaleza, es exigible que aquel aspire a la consolidación de la igualdad real.

Derecho a la Equidad de Género y el Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo es un derecho fundamental dentro de un Estado de Derecho, por tanto está plenamente reconocido en nuestra Constitución, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

“Reiterada doctrina explica que el derecho al trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que dignifican, aseguran y tienden a restituir a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de proyecto de vida, de la vida en sociedad”. (Blue Moore, Ivan, 2010, p.40)

“La relación existente entre la equidad de género y el derecho al trabajo radica principalmente en que debe existir un ámbito de igual de condiciones de toda índole: oportunidades laborales, remuneración, ascensos, trato igualitario, para varones y mujeres, sin distinción alguna” (Vinatea Recoba, Luis, 2000, p.65)

La equidad de género actúa como un elemento rector en cuanto al derecho al trabajo se trate, así pues la Organización Internacional del Trabajo ha emitido una senda de tratados y convenios en los que obliga a los Estados a crear situaciones de igualdad entre mujeres y varones, esto, el Estado tiene que asegurar que sus actos o los que realicen los particulares no constituyan un atentado directo o indirecto a estos derechos humanos fundamentales ni de las mujeres ni de los varones.

Así pues, la Organización Internacional del Trabajo, ha expresado que es su objetivo primordial promover sendas oportunidades para que mujeres y varones obtengan un puesto laboral decente en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana; la Organización Internacional del Trabajo considera que la igualdad de género se trata de un derecho fundamental, básico para lograr el objetivo mundial de un puesto de trabajo digno para todos; en ese sentido, dicho organismo internacional expone la existencia de dos líneas de acción en relación a la igualdad de género: 1) Analizar y tratar en forma sistemática las necesidades específicas de varones y mujeres y, 2) realizar intervenciones dirigidas a grupos determinados con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de varones, y para obtener que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo social.

En esa misma línea se han emitido diferentes convenios que buscan una igualdad entre mujeres y varones en temas laborales, así se tienen los siguientes:

-Convenio sobre la Discriminación en relación a las conquistas de la inclusión laboral femenina:

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, viene desde varios años atrás y de manera uniforme, creando las redes sociales que sirvan como vías de aplicación de la igualdad laboral de la mujer y su inclusión en el derecho al trabajo, haciendo todos los esfuerzos para que no se vulneren los principios universales de la equidad de género ni empeore la situación que históricamente, ya es difícil para la mujer embarazada.

En ese sentido, los lineamientos y parámetros instaurados a nivel internacional sobre estas redes, han servido de soporte en la igualdad de las condiciones humanas, trato económico y un algo de mejora en la salubridad e higiene de fábricas, industrias, textiles y otros centros laborales donde la mujer desarrolla sus actividades laborales, no obstante, la amplia brecha entre sus derechos esenciales, condición de ser y situación económico social, aún no es la esperada, de tal manera que el trabajo de la OIT, se ha encaminado como objetivo a la dignidad de su condición en el campo laboral y a equiparar los ingresos de las mujeres en relación a los que tradicionalmente han venido percibiendo los hombres, escenario que en algunos países desarrollados es totalmente diferente, pero lamentablemente en los países de nuestra región, las mujeres latinoamericanas, ecuatorianas entre ellas, de Asia y África, la equidad todavía es un sueño, un imposible, pero una aspiración que en algún momento se tiene que dar.

- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100): Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; estipula que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres et mujeres por un trabajo de igual valor. El término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de empleo de este último.

Para desarrollar más los motivos sobre esta búsqueda de la equidad de género en el campo laboral, hace falta un breve análisis a dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, que los aspectos que se vienen investigando, los estima precisos, dentro de

muchos documentos internacionales que la igualdad entre la situación de derechos y obligaciones de los hombres y de las mujeres, razón por la que se toman como modelos de gestión en la lucha internacional de los estamentos que como esta Organización Internacional, busca obtener incansablemente y de hecho, ha venido consiguiendo que las autoridades estatales y entidades privadas, plasmen dentro de sus políticas, las igualdades laborales para erradicar progresivamente, la discriminación de género femenino, que durante muchos años, viene lesionado sus derechos y garantías constitucionales como hasta el momento viene ocurriendo en todo el continente americano.

En una parte de su texto este documento la Organización mundial del trabajo establece que:

[...] a pesar del significativo número de ingreso de las mujeres a los puestos de trabajo, su mayor nivel educacional y el valioso aporte que las mujeres realizan al sostenimiento de sus hogares, el mismo que también contribuye para el desarrollo del país, aún persisten fuertes tendencias de desigualdad de género en el trabajo. La discriminación de género vulnera contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. (p.102).

- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Dispone que los Estados que lo ratifiquen formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. Esto incluye la discriminación en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y las condiciones de empleo.

La Organización Internacional del Trabajo, organismo que se desprende de la Organización de Naciones Unidas, ONU, que engloba actualmente a todos los países del mundo, por el sentido de obligatoriedad en la práctica de derechos humanos, los mismos que son universales, es decir, de carácter incuestionable, dentro de los cuales, se encuentra el derecho a la equidad de género, significa parámetros específicos para defender los

principios igualitarios, siendo uno de ellos, la equidad de género, pero lamentablemente todavía no significa una práctica uniforme y general en el mundo y por lo mismo, se debe pensar en mecanismos para cambiar la tendencia y erradicar la desigualdad de género.

Este convenio, también incentiva el surgimiento de organizaciones independientes de empleadores y trabajadores, facilitando la toma de conciencia y asesoramiento técnico en cuanto a la erradicación de todo tipo de discriminación laboral respecto a los hombres y mujeres, partiendo a que ambos géneros deben de tener igualdad de condiciones, y que pese a que existen convenios internacionales que obligan a cumplir este aspecto, aún la mujer sigue siendo discriminada en el aspecto laboral como en los demás de la vida social, por lo que la lucha por sus derechos y su auténtica equidad, seguir hasta alcanzar el objetivo.

El Convenio Nro. 111 de la Organización Internacional de Trabajo y la Recomendación Nro. 111, sobre discriminación y la no igualdad concerniente al aspecto del empleo y ocupación, fue adoptado el 25 de junio de 1958. Este convenio forma parte del ordenamiento peruano al haber sido ratificado por el Perú.

Asimismo, dicho pacto indica que en todo nuestro planeta existen muchas personas buscando trabajo, es decir hombres y mujeres, sin embargo, estas son discriminadas por alguna otra manera, por su raza, por su religión, por su condición social o lugar de estudios, y como ya lo hemos señalado, por el género. Para poner un ejemplo de lo que pasa día a día, hay personas con perfil técnico y la preparación adecuada para cubrir un puesto de trabajo determinado, pero en el momento de la elección a la persona que cubrirá ese puesto de trabajo, son rechazadas por un motivo ajeno a los requerimientos del empleo. Este Convenio busca que todos los Estados se comprometan a erradicar todo tipo de formas de discriminación en materia de empleo y ocupación. Toyama Miyagusuku (2000) manifiesta que “todas las personas, sea cual fuere su raza, credo o sexo, tienen derecho a un empleo digno, en igualdad de condiciones e igual en el salario. (p.205).

En tal sentido, hacemos referencia que el inciso 1 del artículo 1 del Convenio antes mencionado ha establecido a manera de definición, que: 1) cualquier diferencia, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto variar y quebrantar la igualdad

de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y 2) Toda diferenciación, exclusión, aislamiento o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados

Del mismo modo, decimos que la situación es precisar que las distinciones sobre el género, son las que se generan utilizando todos los caracteres y las funciones biológicas que diferencian a unos y otros. Estas diferenciaciones se dan de forma explícita o implícita en detrimento de uno de ellos, aunque suelen practicarse contra las mujeres, sobre todo cuando se trata de prácticas discriminatorias indirectas, fundadas en las concepciones tradicionales de algunas sociedades.

Asimismo, la Recomendación Nro. 111 de la Organización Internacional de Trabajo fija las medidas que obligatoriamente es necesario seguir para la aplicación de la política de igualdad de oportunidades, y recomienda muy puntualmente implementar una serie de organismos especializados cuya función sea por un lado, informar a la población respecto a los derechos al que todo ciudadano goza, dentro de ellos el derecho a la igualdad, otro de ello es la de culturizar al público, y por otro, atender adecuadamente las quejas relativas a prácticas discriminatorias. La presente investigación tiene como fin la de brindar un equilibrio en la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género, eliminando así cualquier tipo de conducta que altere o anule la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156): Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares; tiene como objetivo de crear las condiciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, el Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deberán incluir, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin

conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Establece asimismo que los gobiernos tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades y para desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, como los servicios y los medios de asistencia a la infancia y a las familias.

Empoderamiento, autonomía de las mujeres e igualdad de género.

Para Pautassi, (2007) “La independencia y el empoderamiento de las mujeres constituyen un requisito esencial para el logro de la igualdad de género” (p. 34), además de conformar los procesos individuales y políticos para el ejercicio pleno de los derechos humanos. Ambos términos, lamentablemente están siendo utilizados de manera indiferenciada, aunque se centran en realidad sobre temas distintos de un mismo proceso.

En tal sentido, se vincula el interés que debe existir sobre la imperiosa necesidad de modificar e impugnar las relaciones de poder entre los géneros presentes tanto en organizaciones privadas como públicas. Escenario que desencadena que fluyan los debates feministas respecto al sitio que deben tener las mujeres y de sus intereses frente a la aparente neutralidad de los modelos de desarrollo en discusión durante el último siglo. La definición se instaló con mayor énfasis en el aspecto de la cooperación internacional como una estrategia para impulsar la participación política de las mujeres en el desarrollo, ya que anteriormente, sólo los hombres tenían derecho a elegir y/o a ser elegidos.

Más recientemente, las Naciones Unidas han establecido estos conceptos como parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, muy puntualmente siempre refieren promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, marcando lineamientos para la ampliación de su uso y de su comprensión en el marco de la lucha por lograr este objetivo. La CEPAL y los otros organismos del sistema de las Naciones Unidas que elaboraron en 2005 un informe con la finalidad de brindar una mirada desde la región, a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se dieron cuenta la imperiosa necesidad de establecer explícitamente la relación entre mayor igualdad y empoderamiento de las mujeres y el logro de los restantes objetivos, verificando la información que estaba disponible en la región y desagregándola, cuando fue posible y procedente, por área de residencia, edad,

raza, etnia y pobreza, de identificar la heterogeneidad de la región y las consecuencias negativas que tiene la articulación de las diferentes formas de desigualdad para las mujeres pobres, indígenas, afrodescendientes, niñas y adultas mayores (Naciones Unidas, 2005, pág. 113).

Por su parte, la autonomía como definición política, entendida como la aptitud de las personas para llegar a decidir de manera libre e informada sobre sus vidas, a tal punto de poder ser y hacer en relación de sus propias aspiraciones y deseos en el campo histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011, pág. 9).

En este aspecto también es importante y esencial, dado su naturaleza para garantizar el ejercicio de los derechos humanos en un contexto de plena igualdad, la libertad de los individuos concretos para ser, actuar y disponer de bienes en una sociedad en particular, sujetos de la sociedad que son parte de sectores distintos de la población y cuyas opiniones deben ser escuchadas, constituye un elemento crucial para medir, desde este punto de vista la calidad de la democracia. Ahora bien, en relación con el género, la autonomía se ha definido como la escala de independencia y libertad que una mujer tiene para poder desenvolverse y desarrollarse de acuerdo a su elección y no con la de otros. “Es por esas consideraciones, que es evidente que hay una muy cercana relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente respecto a este tema” (Castillo Guzmán, 2013, p.76).

Para Chiavenato, Idalberto (2009 p.97) “el grado de autonomía de un sujeto singular es inseparable del grado de autonomía del grupo social al que pertenece. Es decir, el grado de independencia personal que las mujeres puedan desplegar dependerá también de las condiciones que la sociedad vas permitir para este grupo humano, pues si bien es cierto habido avances, pero todavía no es lo suficiente”.

Por su parte (las Naciones Unidas, como se citó en Fernández, 1999, indica que:

[...] la autonomía de un grupo social no depende exclusivamente de la voluntad personal de quienes a él pertenecen, pues para que alguien pueda saber qué desea alcanzar en su vida y cómo alcanzar tal objetivo, para que la mujer sienta que cuenta con la capacidad de decir no, a incidir en su realidad para lograr sus proyectos, necesita un tipo de subjetividad cuya construcción no

depende exclusivamente de su psiquismo. Hasta el momento representan condiciones de posibilidad histórico-sociales de gran complejidad, y bueno es reconocerlo, de lenta y difícil modificación.(p.114).

Mediante el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe se hace un análisis de la situación de las mujeres en la región, considerando que ellas padecen hasta la actualidad de desigualdades y prácticas discriminatorias relacionadas con la redistribución social y económica, así como con el prejuicio político y simbólico, todo lo cual atenta contra su independencia, ya sea económica, física o en la toma de decisiones. En ese sentido, es necesario requerir mejores condiciones de vida que todos los países deben dotar a las personas, sin discriminación alguna, y en este esfuerzo se incluyen las políticas que permitan transitar hacia la superación de las diversas situaciones de discriminación que sufren las mujeres en cuantos individuos y en cuanto grupo social.

El empoderamiento como proceso y la autonomía de las mujeres como estado dan como resultado, en conjunto, las condiciones para la igualdad. El logro de la igualdad, objetivo que constituye el horizonte planteado por la CEPAL, en cuanto ejercicio pleno de derechos, responsabilidades y oportunidades por parte de todas las personas, sean hombres o mujeres, es un compromiso que se ha ido reflejando en distinta medida en la gestión pública de los Estados y que respecto de la igualdad de género se manifiesta en la manera en que las políticas pueden resolver injusticias de género y garantizar la autonomía física, económica y política de las mujeres.

“Como principal medida que se debe adoptar, es la identificación y análisis de las políticas públicas para conseguir la igualdad de género nos va permitir establecer políticas que, en el contexto de procesos históricos específicos y usando los recursos disponibles socialmente” (EGUIGUREN PRAELI, Francisco, 2012, p.15).

En este sentido se entiende que ello conseguiría resultados que coadyuven a la justicia que es entendida como equidad para todos, sea hombre o mujer, así como la de reconocimiento y de representación, fortaleciendo los logros de las mujeres en las tres áreas de preocupación han asumido lograr.

Para poder comprender las políticas públicas de igualdad de género, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe ha implementado una matriz que busca lograr la anhelada igualdad de género. En ese sentido, y como tiene que ser, se ha tomado como premisa la noción de política pública entendida en el sentido de cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado. (Lahera, 2002, pág. 16).

El Derecho a la Igualdad y a la no discriminación de Género en el Ámbito Laboral Del Perú.

Como ya lo hemos señalado, el derecho a la igualdad nació en la postura liberal, por cuanto en un primer momento propugnó los principios de igualdad entre las personas, entendida en lo que se refiere a diversos campos jurídicos y políticos. En conclusión, para el liberalismo, todos los ciudadanos son iguales ante la ley y ante el Estado (GUITIERRES, 2009, p.47).

El Tribunal Constitucional, señala que la cláusula de igualdad, del inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, presenta algunas falencias y vacíos, al no advertirse expresamente un mandato de trato igual a todos, faltando ser mucho más específico, no importando las circunstancias en las que se encuentren, sino una exigencia de trato igualitario si se encuentra en una situación análoga, y de trato desigualitario si no se está en igualdad de condiciones. Detrás de esa última exigencia, ante un trato diferenciado, debe existir mecanismos que no resulte lesivo de la cláusula de la igualdad, por ende, es preciso que este se sustente en razones objetivas y razonables, quedando establecido, por tanto, cualquier tratamiento diferenciado que solo se sustente en razones subjetivas, como el sexo de una persona, su raza, opción política, religiosa, idioma, origen, opinión condición económica o de cualquiera otra índole (Muro Rojas, 2006, p.116).

Respecto del Tribunal Constitucional, Gutiérrez et al (1994) sostiene que:

En el Perú el Tribunal Constitucional, se ha pronunciado en varias oportunidades tocando el tema de la igualdad y discriminación, enfatizando que la noción de igualdad ante la ley no se riñe con la

existencia de normas diferenciadoras, ya que no debe ser de esa manera, a condición de que se verifique: en primer lugar, la existencia de distintas situaciones de hecho y, por ende, la relevancia de la diferenciación, la acreditación de una finalidad específica, la existencia de razonabilidad, quedando en evidencia, su admisibilidad desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales [...] (p. 52)

El Tribunal Constitucional ha señalado que la naturaleza jurídica de la igualdad, se enfoca en una condición o presupuesto indispensable para el ejercicio de los distintos y plurales derechos individuales, incluido la del derecho a la igualdad. En consecuencia, podemos concluir señalando que no se trata de un derecho autónomo, sino relacional, en otras palabras, el derecho a la igualdad “funciona en la siempre y cuando se encuentre conectado con los restante derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Más precisamente, se realiza para asegurar el goce real, efectivo y pleno derechos que la Constitución y las leyes reconocen y garantizan.

Por lo comentado, el tema de la igualdad que es desarrollado en el aspecto constitucional puede analizarse por lo tanto, desde dos perspectivas: como principio rector del ordenamiento jurídico, al que habrá que dotarlo de contenido en cada caso, siendo en este sentido una regla básica que el Estado debe garantizar y preservar, y como un derecho fundamental de la persona, es decir, como dice Gutiérrez et al (2005), “[...]exigible en forma individual, por medio del cual se confiere a todo sujeto el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y a no sufrir discriminación alguna” (pag. 25).

Sobre las leyes vinculadas a prevención de Equidad de Género en el Perú.

Ley contra Actos Discriminatorios Ley N° 27270

En nuestro Nación, la Ley N°27772, modificada por la Ley 27270, Ley contra actos discriminatorios, publicada en 1997 un 17 de Abril, dispone que la ofertas laborales y de acceso a puesto de trabajo no pueden contener requisitos que constituyan discriminación, las cuales alteren la igualdad de oportunidades o de trato, sin embargo al análisis de los mismo nos damos cuenta que no se ha cumplido del todo.

En tanto, entendemos que el artículo 2, de la precitada norma, indica que se podría hablar de discriminación a los hechos como anulación o alteración de igualdad de oportunidades o en todo caso de trato, cuando los requisitos en el requerimiento de personal, que implique se tratado de manera distinta por razón de sexo, raza, religión, origen social, estado civil, opinión, o condición económica, o cualquier otro, estén presentes. En tanto, tenemos también al artículo 3 de Ley N°27772, modificada por la Ley 27270, que nos indica que las personas naturales o jurídicas que, estando en el ejercicio de su actividad, incurran en acciones de discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y promoción de empleo.

Por otro lado, nos encontramos con el Decreto Supremo N° 002-98-Reglamento de la Ley 27772, que en su artículo 3, prescribe que no se puede considerar discriminación a aquellas prácticas que estén sustentadas en una razón objetiva, ese decir que estén sujetas en las calificaciones exigidas por su desempeño, o preparación que exige el puesto.

Con lo antes indicado, se entiende la figura de que la Ley N°27772, modificada por la Ley 27270, y su reglamento, los cuales prohíben todo tipo de acto de discriminación que este sujetos a la utilización de criterios prohibidos, que generen algún tipo de discriminación en el momento de requerir al personal, los mismo que serán iniciados procedimientos administrativos de oficio por parte de la entidad correspondiente, y este es el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, sin perjuicio del procedimiento judicial por indemnización por daños y perjuicios que podrá iniciar de parte todo tipo de postulante que haya visto violentado su derecho.

Ley de Igualdad de oportunidades, Ley N° 28983

La Ley 28983. Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la misma que fue aprobada el 16 de marzo de 2007, tiene por objetivo el reconocimiento normativo del Derecho a la igualdad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú, la cual promueve el desarrollo de nuevas políticas públicas en nuestro país, nacionalmente, regional y local, para poder garantizar tanto a hombres y mujeres el reconocimiento de sus derechos de forma igualitaria y proporcional.

Se entiende entonces que, a través de esta ley, se ha establecido nuevos parámetros para el desarrollo de políticas públicas que promuevan proteger derechos de igualdad y de equidad, así mismo de no discriminación por razón de género, aplicables en todas las esferas y niveles de nuestros tres poderes del estado.

La presente Ley establece formas para lograr la tan ansiada igualdad de oportunidades, entre ellos reconoce a la Equidad de género y el compromiso básico para lograr su extinción, así como la pronta erradicación de todas las formas de discriminación, poniendo como punto importante el reconocimiento de los derechos de las mujeres, a través de las prácticas que eliminen todo tipo de diferenciación entre hombres y mujeres y que supone la no superioridad entre el sexo masculino, lo que conlleva al respeto de una sociedad digna y cumplidora de la igualdad. En este sentido la Ley Ley N° 28983, en su artículo 2, prescribe que nos encontramos ante un caso de discriminación cuando existe cualquier distinción, restricción, o exclusión basado en el sexo, en este sentido nos encontramos ante una violación a la equidad de Género.

Así también, el inciso f) del artículo 6 de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres - Ley N° 28983, señala que el Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, tendrían la obligación de adoptar, políticas públicas que estén basados en los principios de la presente Ley, para lograr garantizar el Derecho al trabajo de las mujeres, y su dignidad ante la sociedad, así como la remuneración equitativa que las mismas son merecedoras bajo el principio de la igualdad de condiciones, lo que implicaría aumentar su valor y reconocer sus derechos como base de una Estado de Derecho.

Ley Nro. 28806, Ley General de Inspección del trabajo, y su reglamento, el Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo Nro. 019-2007-TR

La presente ley, tiene como finalidad el cumplimiento de los derechos laborales de las personas en el Perú, y de las exigencias establecidas en la normal en torno al ámbito laboral. En tal sentido se entiende a ello como una forma de protección al derecho de la igualdad y la no discriminación de las mujeres en nuestro país, así mismo bajo estas condiciones, el estado asume la responsabilidad de una vigilancia necesaria como órganos de control ante las entidades públicas y privadas que se constituyan como empleadores,

razón por la cual, esta norma faculta al Ministerio de Trabajo, supervisar controlar y tener alcances de revisión documentaria dentro de las organizaciones o entidades tanto publicas como privadas, en este sentido tiene alcances de revisión a libros, planillas de trabajadores, documentos del área de recursos humanos, y entre otros documentos relaciones a la materia en cuestión, que la entidad solicite, en mérito a su finalidad como órgano inspector, en materia laboral.

Formulación del problema

¿De qué manera se afecta el Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación existente entre el Derecho a la Igualdad de Género y el Derecho al Trabajo en el Perú?

¿De qué forma se realiza el proceso de Incorporación de personal, a la Municipalidad Provincial De San Martín.?

Justificación del estudio

Justificación Jurídica: La presente investigación, permitió aplicar la teoría y doctrina de la interpretación jurídica constitucional - laboral, a través del cual se desarrolló la misma, evaluando factores en la sociedad, cuyas recomendaciones podrían dar lugar a futuros estudios sobre este aspecto procesal en otros contextos, tiempos y espacios.

Ya que actualmente lo estipulado El inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado (1993), así como el estudio concordante de la Ley contra Actos Discriminatorios Ley N° 27270, Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Ley N° 28983,

y la Ley N° 28806- Ley de Inspección del Trabajo y el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, (modificado por el Decreto Supremo Nro. 019-2007-TR), no son normas de cumplimiento general, ya que aun latentemente el Derecho a la Equidad de Género se ve afectado a través de la inaplicación de las mismas, y eso genero una sociedad sin justicia social, ya que ello es la base para una sociedad y estado de Derecho.

Justificación social: La trascendencia de esta investigación radica en que proporcionar derechos iguales a todos los seres humanos que intenten conseguir una mejor oportunidad laboral en la municipalidad provincial de San Martín así mismo contribuye a fomentar nuevas políticas públicas que promulguen la igualdad, destituyan la discriminación por razón de género, con el fin de que la Equidad de Género, no solo se visto como buenas prácticas de la sociedad para protegerla sino como principio de un Derecho Fundamental que es la Igualdad, en aras de contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, buscando el reajuste de las normas para su aplicación.

Justificación metodológica: La metodología empleada en la presente investigación hace posible la utilización del método científico para la investigación descriptiva, ya que el desarrollo de la presente investigación es factible y viable, en la medida que nuestro trabajo será aplicativo en la misma municipalidad y tendrá como parte final la contribución de forma positiva a futuras investigaciones que quieran ahondar en la materia.

Objetivo

Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la municipalidad provincial de San Martín en el periodo 2016.

Objetivos Específicos

- Establecer el grado de relación entre el derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

- Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de San Martín.

Supuesto

El derecho a la equidad de género, se afecta en la inaplicación de las leyes contra actos discriminatorios, o leyes de igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, ya que solo varones pueden realizar determinados trabajos como son el trabajo nocturno, los trabajos en el campo, y trabajos de alta gerencia, tal cual se establecen en los informes anuales de la municipalidad de san Martín

Supuestos Específicos

- La relación existente entre el Derecho a la Igualdad de Género entre hombres y mujeres y el Derecho al trabajo en el Perú, es la necesidad del cumplimiento del Derecho a la Igualdad, para garantizar el acceso y permanencia en el mercado laboral a hombres y mujeres de forma equitativa e igualitaria.
- El proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de San Martín, se realiza sin tener en cuenta, las leyes contra actos discriminatorios, o leyes de igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres.

MÉTODO

II. MÉTODO

La presente investigación se ha basado en el uso del enfoque **CUALITATIVO**, el cual se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos implicando recolección de datos así como su integración y discusión conjunta para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mejor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Para Salgado (2007), los “Métodos cualitativos parten del supuesto que el mundo está formado por símbolos, por ello se explica que la intersubjetividad es una pieza clave de investigación cualitativa y punto de inicio para observar los impactos sociales” (p.71).

2.1. Diseño de investigación

El diseño de Investigación del presente trabajo es **TEORÍA FUNDAMENTADA**, la cual es un tipo diseño de tesis cualitativas, basándose en las características de ser una investigación argumentativa, en donde la teoría que se fundamenta se encuentra en el supuesto jurídico y los principales argumentos se concluyen de los resultados de las técnicas usadas (Entrevistas y análisis documental).

Según Sandín (2003), el diseño de teoría fundamentada, sostiene al respecto:

“Su fundamento radica en el interaccionismo simbólico y sus tres premisas básicas: La acción o comportamiento en base al significado de las cosas para la persona, el significado de las cosas derivado de la interacción social con otros, la transformación del significado a través de procesos interpretativos; lo cual explica los comportamientos cotidianos de acuerdo a normas socialmente aceptadas [...]” (p.345).

2.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de estudio para la presente investigación es **BÁSICO**, puesto que está orientado a la generación de nuevo conocimiento científico de carácter teórico. Sus resultados son nuevos o tienen una aplicación práctica inmediata. Son más formales y persiguen las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

De acuerdo con Carrasco, ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto lo constituye las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionarlas en su contenido (2009, p. 43).

2.1. Métodos de muestreo

2.1.1. Escenario del Estudio

En la presente investigación se ha tomado como escenario de estudio, análisis de fuente documental, pues durante el desarrollo de la investigación se aprecia jurisprudencia y doctrina. Asimismo se han realizado entrevistas a personajes que consideramos importantes para el presente trabajo.

Para el presente trabajo de investigación de enfoque cualitativo no es indispensable de población ni muestreo probabilístico puesto que se busca obtener información de personas especializadas en el tema que permitan conversar ampliamente con el investigador sin tener un número específico a investigar.

2.1.2. Caracterización de los Sujetos

En la presente investigación se seleccionaron a los sujetos de la investigación a los que se les aplicó el instrumento previamente validado por expertos.

Esta caracterización de los sujetos de investigación fue apoyada en un conjunto de fuentes documentales; en el cual se analizó jurisprudencias, Doctrina y documentos físicos propia mente dichos, seleccionadas arbitrariamente a criterio del investigador. El número de entrevistas a especialistas fue de 10.

2.2. Rigor Científico

La presente investigación cumple con el rigor científico que se necesita, con el objetivo de no generar incertidumbre con respecto a los resultados que se ha obtenido durante el desarrollo de ésta.

En tanto se cumple con el criterio de la credibilidad, puesto que los resultados fueron recabados de sujetos expertos en la materia al momento de haber sido entrevistados por la que suscribe.

En caso de investigación cualitativa, se considera el rigor científico, el cual está dado por las reconstrucciones teóricas y por la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones. Es equivalente a la validez y confiabilidad de la investigación cuantitativa. Como criterios para evaluar el rigor científico se emplean: la dependencia o consistencia lógica, la credibilidad, la auditabilidad o confirmabilidad, y la transferibilidad o aplicabilidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

2.3. Análisis Cualitativo de los datos

En opinión de Gomero “el método de análisis guarda relación con los supuestos ya que ambos nos orientan al descubrimiento de la respuesta en una investigación, para ello es necesario la utilización de instrumentos materiales y teóricos.” (1997, p. 220).

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Método sistemático: puesto que se analizaron de manera integral los datos recogidos en las entrevistas, análisis documental y normativo.

Método exegetico: también se usó éste método debido a que existen normas que se deben interpretar de manera literal.

Método Analítico: Puesto que esto permitió el análisis comparativo entre normas jurídicas.

2.4. Aspectos Éticos

La presente investigación, se ha basado en la neutralidad axiológica del investigador, asimismo se respetó el método científico y el derecho de autor,

citándose todos los autores que han sido consultados para la elaboración del trabajo de investigación de acuerdo a lo señalado en las normas APA- American Psychological Association, respetándose de esa manera la Titularidad de las obras.

RESULTADOS

III. RESULTADOS

Después de aplicar los instrumentos de acuerdo a la técnica aplicada se ha obtenido los siguientes resultados:

3.1. Respeto al Objetivo General de Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016

-De la técnica de entrevista a través del instrumento “Guía de Preguntas” practicada al Juez Felix Wilmer Espinoza Motta se tiene que la pregunta 1. En su opinión respecto de la información brindada por la Municipalidad provincial de San Martín, sobre el cual de 964 servidores del año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres. ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué? Señalo que no considero proporcional de ninguna manera puesto que si hablamos de cantidades se evidencia mayor puesto de trabajos ocupados por el sector masculino. En cuanto al Juez Pedro Miguel Gil Espinoza señalo que no, porque proporcional viene de algo equitativo y claramente se evidencia una desproporcionalidad en cuestión de cantidades. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Andres Luciano huarhuachi Alvarado señalo que hay una amplia brecha de un alto porcentaje de las contrataciones entre hombres y mujeres en el cual se advierte la desigualdad entre hombres y mujeres para el acceso a un puesto de trabajo. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Jose Orlando Rioja Rioja señalo que sí, además señalo que si hablamos de cantidad proporcional hay un desbalance evidente. En cuanto al Fiscal Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Julio Waldo Vargas Camacho el cual señalo que: no porque claramente se observa que existe una vulneración a los derechos de las mujeres ya que se aprecia una preferencia notable en la contratación de varones por lo tanto, es inaceptable considerarla proporcional.

Así mismo el Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Eduardo Daniel Garcia Cruzate señalo que no lo considera proporcional porque bien señalan que existen más hombres que mujeres pero se tiene que delimitar el motivo por el cual existe más hombres, si es por motivo de estudios, motivo del perfil del trabajador entre otros. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Raul Augusto Arroyo Geronimo el cual manifestó que a todas luces no existe un proporción igualitaria entre hombres y mujeres y

por consiguiente vulnera el derecho a la igualdad de género amparado en nuestra Constitución Política del Estado el cual se tiene que corregir en forma correcta. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Percy Luis Arcos Mamani manifestó que no es proporcional porque existen más hombres que mujeres así mismo señaló que este problema de vulneración a la igualdad de género no es un problema actual sino es problema de vieja data, motivo por el cual se tiene que tomar medidas correctivas para poder tener un mejor acceso al derecho de trabajo. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor José Regulo Perez Diaz el cual manifestó que no existe proporcionalidad en relación a mujeres y hombres motivo por el cual se vulnera el derecho al acceso al trabajo.

De lo expresado anteriormente se puede colegir que no existe proporción en cuanto a mujeres y hombres en acceso al servicio público motivo por el cual debe existir medidas correctivas que lleguen a corregir esta diferencia y tener un acceso al trabajo en forma proporcional entre hombres y mujeres.

-De la pregunta 2 En caso de no ser proporcional ¿qué derechos fundamentales cree usted que se habrían violado?

En cuanto al Juez Felix Wilmer Espinoza Motta señaló que considera que se ha violado el derecho al trabajo tratándose de las mujeres y por consiguiente ha existido una parte discriminatoria hacia las mujeres por parte de esta entidad. En cuanto al Juez Pedro Miguel Gil Espinoza señaló que en primer lugar el derecho a la igualdad, ya que tanto hombres como mujeres tienen derecho a tener igualdad de trabajo, esto es llámese trabajo, educación, etc. Así mismo el segundo derecho que considera violado es el derecho a la no discriminación, ya que nadie tiene derecho a discriminarte por alguna condición, ya sea de raza, religión, sexo u opinión. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Andres Luciano huarhuachi Alvarado señaló que se violaría el Derecho a la igualdad y el derecho de acceso al trabajo. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Jose Orlando Rioja Rioja señaló que sin duda alguna la cantidad de trabajadores muestra una evidente violación a la equidad y para mi la equidad es un camino a la igualdad, así que por lo tanto para mí existe una evidente violación al derecho a la igualdad. En cuanto al Fiscal Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Julio Waldo Vargas Camacho el cual señaló que en su opinión son dos, el Derecho al Trabajo y el Derecho a tener igualdad de oportunidades, ya

que tanto en las entidades públicas como privadas no existen condiciones equitativas de oportunidades ni de trato a las mujeres.

Así mismo el Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Eduardo Daniel Garcia Cruzate señaló que los derechos fundamentales violados y/o vulnerados son el Derecho al Trabajo y el Derecho a la igualdad, que son derechos constitucionales establecidos en nuestro ordenamiento jurídicos. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Raul Augusto Arroyo Geronimo el cual manifestó que a todas luces se vulnera el Derecho de Igualdad ante la ley y el Derecho al Trabajo pero en relación a las mujeres el cual es desprende otro derecho vulnerado que es el Derecho a la no discriminación. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Percy Luis Arcos Mamani manifestó que vulnera el derecho fundamental y/o derecho constitucional de Igualdad y el Derecho al trabajo que son derechos amparados en el Estado Peruano. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor José Regulo Perez Diaz el cual manifestó que vulnera el derecho fundamental a la Igualdad y el derecho fundamental de Trabajo pero en relación a las mujeres.

De lo señalado anteriormente se puede determinar que existen derechos fundamentales vulnerados lo cual se trasgrede en un ordenamiento jurídico amparado en igualdad de todo estado.

-De la pregunta 3 ¿considera Ud., que en época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? De ser el caso, por qué?

En cuanto al Juez Felix Wilmer Espinoza Motta señaló que sí se violan a diario sus derechos y se evidencia a través de las noticias a diario, que mujeres son violentadas familiarmente, física y psicológicamente. En cuanto al Juez Pedro Miguel Gil Espinoza señaló que sí considera que actualmente se siguen violando los derechos de la mujer, puesto que aún se siguen viendo desigualdad de oportunidades, la tasa económica de la mujer sigue siendo baja, aún existen mujeres maltratadas laboralmente así mismo maltratadas desde sus hogares, las mujeres hoy en día siguen siendo una población vulnerable. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Andres Luciano huarhuachi Alvarado señaló que sí porqué actualmente los perfiles

técnicos puesto a concurso se orientan hacia el género masculino. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Jose Orlando Rioja Rioja señalo que actualmente existe desigualdad entre hombres y mujeres, eso evidencia los problemas de las mujeres al acceso de recursos y servicios así como al campo laboral, ello hacia que la actividad económica de la mujer se vea vulnerado. En cuanto al Fiscal Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Julio Waldo Vargas Camacho el cual señalo que sí ya que al momento de mirar nuestra realidad y hacer un análisis crítico de la misma nos damos cuenta que en diferentes espacios sociales aún. Sí alguien violentando los derechos de la mujer, más aún en los campos laborales que las mismas se ven discriminados por la falta de oportunidades por su misma condición.

Así mismo el Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Eduardo Daniel Garcia Cruzate señaló que en la actualidad se sigue violando los derechos laborales de la mujer, porque le exigen más requisitos que a los hombres y siempre tienen a discriminar en las entrevista por su condición de mujer. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Raul Augusto Arroyo Geronimo el cual manifestó que actualmente sí se vulnera los derechos laborales a la mujer porque siempre existen barreras para la mujer y a veces les ofrecen puestos de trabajo por dinero o por sexo. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Percy Luis Arcos Mamani manifestó que actualmente sí se sigue vulnerando los derechos laborales a la mujer porque siempre existen concursos dirigidos para hombres porque tienen el concepto que el hombre es más inteligente que la mujer lo cual es un concepto equivocado. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor José Regulo Perez Diaz el cual manifestó que se sigue actualmente las vulneraciones a los derechos laborales de la mujer por su condición de mujer, por su condición de madre o por su condición social, etc.

-De lo señalado anteriormente se puede determinar que existen actualmente si se vulnera los derechos laborales de la mujer lo cual se trasgrede en un ordenamiento jurídico amparado en igualdad de todo estado y nuestro estado peruano no está ajeno a ello.

- De la técnica Análisis Documental a través del instrumento “Guía de Análisis Documental”, de la sentencia del Tribunal Constitucional 01423-2013-PA/TC, año 2015, se obtuvo como información relevante que: “para el Tribunal Constitucional

existe un gran compromiso serio y directo con la igualdad, en tanto también en la igualdad de trato, y oportunidades entre hombres y mujeres, y que un estado gestacional de la mujer no es impedimento para realizar sus labores, y que es un acto discriminatorio hacia una mujer, la prohibición de contratación por factor de género por encontrarse en estado gestacional.

- De la técnica Análisis Documental a través del instrumento “Guía de Análisis Documental”, de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos humanos Caso Atala Riffo Y Niñas Vs. Chile (Sentencia de 24 de Febrero de 2012), se obtuvo como información relevante que: “el principio de igualdad ante la ley y la no Discriminación descende únicamente de lo relacionado con el género humano y es indispensable para la dignidad de las personas, del mismo modo define a todo acto de discriminación, como aquellas acciones que se basen en motivos tales como el género, que tenga como objetivo privar de algún derecho, ejercicio o goce a la persona humana”.
- De la técnica Análisis Documental a través del instrumento “Guía de Análisis Documental”, de la sentencia, jurisprudencia comparada del Tribunal Constitucional Español, N° 177-1994, se obtuvo como información relevante que: “implica un perjuicio para la sociedad y un atraso al estado de derecho, el despedir o no renovar contrato a una servidora mujer, por un tema de embarazo, ya que las mujeres a diario, sufren de este acto discriminatorio por su naturaleza procreativa, lo que por consiguiente es una violación al derecho de equidad de género, y violenta directamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.”.

Respecto al objetivo específico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través de los estudios de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

-De la pregunta 4. Desde su experiencia, ¿Cuál es la relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género y el derecho al trabajo en el Perú?

En cuanto al Juez Felix Wilmer Espinoza Motta señalo que desde su experiencia piensa que el Derecho al Trabajo se basa en muchos principios fundamentales y la igualdad es uno de ellos, en el derecho de equidad incluiría que sus derechos y responsabilidades dependan de haber nacido con un sexo y otro ni que haya diferenciación de trato y de

oportunidades entre un grupo y otro. En cuanto al Juez Pedro Miguel Gil Espinoza señalo que desde el enfoque de género y el derecho al trabajo en Perú, hay una gran relación existente si lo definiéramos de esta manera según la Constitución todos tenemos Derecho al Trabajo así mismo a la igualdad de oportunidades; equidad de género el cual se refiere al trato justo y equitativo entre hombres y mujeres según sus propias necesidades en este sentido el derecho al trabajo y su efectivo cumplimiento en una salida de Derecho requiere de culminar este principio basado de equidad de género. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Andres Luciano huarhuachi Alvarado señalo que la relación que guarda es que tanto hombres como mujeres deben de tener las mismas posibilidades pero obtener en puesto de trabajo en los diferentes mismos en una organización, ya sea pública o privada. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Jose Orlando Rioja Rioja señalo que el derecho a ser tratado igual a tener los mismos goces y disfrutes de las cosas sin diferenciación de sexo, significa respetar la equidad de género, la cual está directamente vinculada al derecho al trabajo ya que para su cumplimiento es necesario brindar oportunidades a todos por igual, esto es, igualdad de oportunidades. En cuanto al Fiscal Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Julio Waldo Vargas Camacho el cual señalo que la relación existente entre el derecho a la equidad de género y el derecho del trabajo en el Perú es muy distante y que actualmente no se forma en consideración de igualdad ante todo antes de contratar al personal en una entidad pública.

Así mismo el Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Eduardo Daniel Garcia Cruzate señalo que es una relación muy directa porque el derecho de equidad de género y el derecho al trabajo son aspectos que tiene que estar complementados para poder llegar a tener un acceso al trabajo acorde con el principio de igualdad porque en relación al género es decir género masculino o género femenino se abren los perfiles y concursos para acceder a un puesto de trabajo, tanto en ámbito público como en el ámbito privado. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Raul Augusto Arroyo Geronimo el cual manifestó que tiene una estrecha relación porque ambos son complementos porque ambos tienen que tener el mismo fin y el mismo objetivo para poder llegar a acceder a un trabajo en el Estado Peruano. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Percy Luis Arcos Mamani manifestó que es una relación conjunta para poder obtener un trabajo en el ámbito público como en el ámbito privado. En

cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor José Regulo Perez Diaz el cual manifestó que el Derecho de Equidad de Género y el Derecho al Trabajo en el Perú tiene una relación conjunta porque ambos tienen una relación complementada para poder acceder a un trabajo.

-De lo señalado anteriormente se puede determinar que el Derecho a la Equidad de Género y el Derecho al Trabajo son derechos complementarios que tienen aspectos comunes para obtener un trabajo en el ámbito público o en el ámbito privado.

-De la pregunta 5: Desde su experiencia ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

En cuanto al Juez Felix Wilmer Espinoza Motta señalo que algunas entidades si cumplen con las políticas públicas de igualdad y equidad de género como existen otros con pensamientos distorsionados y no dan oportunidades a mujeres por su misma condición de ser mujer. En cuanto al Juez Pedro Miguel Gil Espinoza señalo que bueno en este sentido es preciso señalar que nuestro país a comparación de años anteriores ha surgido ampliamente con políticas públicas que promuevan a la equidad de género, buscando que las entidades cumplan con estos planes, es decir se avanzamos sin embargo aún existen brechas de género que derribar. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Andres Luciano Huarhuachi Alvarado señalo que dentro del marco teórico no existe una diferenciación expresa entre hombres y mujeres sin embargo en la práctica al momento de solucionar al personal de evidencia una diferenciación por género, por ejemplo muchas no contratan mujeres porque éstas tienden a salir embarazadas. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Jose Orlando Rioja Rioja señalo que: es algo que solo se pudiera medir existiendo una entidad competente de supervisar el cumplimiento de este derecho, sin embargo según información conocida y publicada por muchos medios de comunicación se entiende que hay más oportunidades para trabajar en hombres que en mujeres. En cuanto al Fiscal Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Julio Waldo Vargas Camacho el cual señalo que: desde su experiencia cree que no son del todo inclusiva aún falta hacer mucho trabajo que coadyuve a cambiar la mentalidad de la sociedad y entidades del Estado a fin de que se practique la igualdad como base para una buena justicia social.

Así mismo el Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Eduardo Daniel Garcia Cruzate señaló que: a través de mi experiencia como trabajador en el Poder Judicial como en el Ministerio Público y hoy en día en el Ministerio de Justicia como Defensor Público señaló que no existe una inclusión total dentro del ámbito laboral porque existe aún criterios antiguos que la mujer no debe tener responsabilidades como el hombre lo cual es totalmente errado. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Raul Augusto Arroyo Geronimo el cual manifestó que: a mi parecer no existe una inclusión total para que propicie una igualdad de género, porque siempre existe la discriminación en relación a la mujer. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Percy Luis Arcos Mamani manifestó que a través de mi larga trayectoria como servidor público asevero que no existe una inclusión en forma absoluta lo que implica que se vulnera la igualdad de género y por ende los derechos a la mujer. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor José Regulo Perez Diaz el cual manifestó que: a mi parecer no existe una inclusión total y absoluta en las entidades públicas para poder manifestar que existe igualdad de género, motivo por el cual señaló que no existe la tanta anhelada inclusión.

-De lo señalado anteriormente se puede determinar que en el régimen laboral en el Perú no tienen una política inclusiva que genere y dé seguridad para una igualdad de género.

De la pregunta 6: En su opinión, ¿Considera Ud., que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el Derecho al trabajo en el Perú? Sí es así, ¿Cómo?

En cuanto al Juez Felix Wilmer Espinoza Motta señaló que: sí creando organismos de supervisión encargados de vigilar el cumplimiento de las normas, así mismo se requiere de normas más exigentes que busquen erradicar la desigualdad. En cuanto al Juez Pedro Miguel Gil Espinoza señaló que: claro que puede ser posible porque con la creación de políticas públicas se pueda cambiar la mentalidad de la población, así mismo es necesario mejorar nuestras leyes en materia de discriminación, puesto que se requiere de más entes supervisores de su cumplimiento. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Andres Luciano Huarhuachi Alvarado señaló que: en el Perú es posible crear una legislación adecuada para este tipo de problema, sin embargo no tiene por parte del Estado el cumplimiento de la misma pues sí en otros aspectos de importancia

nacional la presencia del estado es nula, caso antagónico sería para este tipo de problema que no es muy popular. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Jose Orlando Rioja Rioja señaló que cree que modificar la ley de igualdad de oportunidades convirtiéndola más estricta y buscando su modificatoria alcanzaríamos un poco más el respeto de la igualdad de oportunidades y de equidad de género. En cuanto al Fiscal Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Julio Waldo Vargas Camacho el cual señaló que por supuesto siempre y cuando se respete lo establecido en nuestra carta magna y se tenga a la igualdad como uno de los principios fundamentales para la justicia y paz social, nuestro país tiene mucho que aprender en aras de lograr un mayor desarrollo y lograr sobre todo un cambio radical en cuanto al derecho a la igualdad y el derecho al trabajo.

Así mismo el Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Eduardo Daniel Garcia Cruzate señaló que sí es posible lograr una legislación adecuada e inclusiva pero debería ser realizada por experto y no por personas improvisadas como lo hacen la mayoría de personas para poder tener una legislación de acuerdo a nuestra realidad y no tomando legislaciones de otros países que son ajenas a nuestra realidad. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Raul Augusto Arroyo Geronimo, el cual manifestó que sí es posible realizar una .legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho de equidad de género porque este derecho es un derecho constitucional amparado por nuestro ordenamiento jurídico lo cual no debe vulnerarse en ningún aspecto. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Percy Luis Arcos Mamani manifestó que sí es posible tener una legislación adecuada e inclusiva en relación al derecho a equidad porque las leyes son perfectibles y no absolutas motivo por el cual se puede cambiar a través del tiempo y el lugar. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor José Regulo Perez Diaz el cual manifestó que sí es posible lograr un legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la igualdad de género porque está amparado en nuestras leyes peruanas que son motivo de respeto y deber siempre tenerlo en cuenta.

-De lo señalado anteriormente se puede determinar que sí ese posible llegar a un legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la equidad de género y el derecho de trabajo.

Respecto al Objetivo Específico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal a la municipalidad provincial de San Martín.

De la pregunta 7: En su opinión, ¿Cree Ud., que las Entidades del Estado cumplen con Brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

En cuanto al Juez Felix Wilmer Espinoza Motta señalo que considera que en un 30% sí , y un 70% no, depende mucho para el puesto y tipo de trabajo que ofrezca cada entidad. En cuanto al Juez Pedro Miguel Gil Espinoza señalo que muchas veces no, porque la sociedad está materializada de que solo los hombres realizan determinadas labores y las mujeres no, así mismo que las mujeres corren el riesgo de quedarse embarazadas y eso implica una perdida de productividad de una de las partes y eso hace que las entidades u organizaciones tenga algún tipo de preferencia. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Andres Luciano huarhuachi Alvarado señalo que no, poruqe sencillamente el estado no se ha abocado a prevenir ni regular de manera concreta está problematica. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Jose Orlando Rioja Rioja señalo que se podría decir que como país hemos mejorado de manera continua con el pasar de los años, sí bien es cierto no se observa como antes en el cual las mujeres no podían ocupar o trabajar en algunas empresas o entidades del estado hoy en día sí, pero aún falta mucho por mejorar. En cuanto al Fiscal Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Julio Waldo Vargas Camacho el cual señalo que desgraciadamente tenemos que afirmar que la discriminación en el entorno sigue siendo un fenómeno universal y si hablamos a profundidad se podría decir que se produce una discriminación diaria hacia la mujer y no se brinda igualdad de oportunidades empezando desde los servidores hasta los cargos que estas no puedan llegar a ocupar por el simple hecho de ser mujer.

Así mismo el Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Eduardo Daniel Garcia Cruzate señalo que rotundamente que no, porque las entidades del estado están encasilladas y con una mentalidad cerrada señalando que los hombres sólo pueden tener altos cargos y las mujeres no. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Raul Augusto Arroyo Geronimo el cual manifestó que no porque las entidades del estado siempre vulneran los derechos de la mujer colocándole en puesto no acorde a sus estudios o perfiles de estudios motivo por el cual se vulnera su derecho constitucional del Derecho

al Trabajo. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Percy Luis Arcos Mamani manifestó que sí cumplen con las oportunidades que brindan tanto a mujeres como varones en concreto sí existe igualdad de oportunidades. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor José Regulo Perez Diaz el cual manifestó que actualmente sí existe igualdad de oportunidades laborales también para hombres como mujeres no obstante en años pasados no existía mucha oportunidad pero poco a poco se han ido logrando alcances importantes.

-De lo señalado anteriormente se puede determinar que no existe igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres y que las más perjudicadas son las mujeres.

De la pregunta 8: ¿Conoce Ud., alguna experiencia exitosa nacional o internacional que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?

En cuanto al Juez Felix Wilmer Espinoza Motta señalo que no, pero si escucho hablar mucho de los programas que la OIT, incide a nivel mundial buscando objetivamente ir alcanzando sociedades más justas y equitativas. En cuanto al Juez Pedro Miguel Gil Espinoza señalo que no conoce con exactitud pero sí pudo reconocer que existen países más avanzados cuando de denotar las brechas de genero se trata tal es el caso de Chile, con sus políticas públicas de inclusión femenina, y de educación de género como se trata de sus consecutivas elecciones femeninas del sillón de la presidencia lo que manifiesta que es un claro ejemplo de empoderamiento femenino en ese país. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Andres Luciano huarhuachi Alvarado señalo que la verdad no. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Jose Orlando Rioja Rioja señalo que desconoce y solo puede indicar que con mayor énfasis en los países latinoamericanos se está buscando hacer un alto y erradicar la desigualdad de trat y falta de equidad de género. En cuanto al Fiscal Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Julio Waldo Vargas Camacho el cual señalo que sí es el caso de argentina y su amplio proyecto de igualdad de genero en todos los aspectos siendo un país desarrollado y con alto índice de igualdad y equidad en la convivencia social.

Así mismo el Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Eduardo Daniel Garcia Cruzate señaló que a través de los medios de comunicación he podido advertir que en Argentina y Chile existe una política inclusiva mas total que en Perú, lo cual se manifestó con sus presidentas y con mujeres en altos cargos de sus estados. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Raul Augusto Arroyo Geronimo el cual manifestó que no tuvo la oportunidad no obstante en los estados internacionales tales como Alemania y Chile existe una inclusión total y absoluta. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Percy Luis Arcos Mamani manifestó que desconoce pero debo de señalar que dentro de los cargos públicos y cargos internacionales se destaca la labor de las mujeres por lo tanto existe igualdad de genero. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor José Regulo Perez Diaz el cual manifestó que no tiene el agrado de conocer pero existe a nivel internacional cargos que tienen las mujeres que a todas luces lo dirigen en forma correcta y ordenada.

De lo señalado anteriormente se puede determinar que a nivel internacional si existe un derecho a la igualdad total en relación al acceso de trabajo y no se vulnera el derecho a las mujeres

-De la pregunta 9: ¿Cómo cree Ud., que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

En cuanto al Juez Felix Wilmer Espinoza Motta señalo que las entidades de por si solas no podrán garantizar si es que no existe quién supervisar en todo sentido los procesos de contratación así mismo si no existen leyes drásticas sobre la materia. En cuanto al Juez Pedro Miguel Gil Espinoza señalo que cambiando los requisitos exigibles para cada puesto, para lo cual se necesitaría la supervisión de un ente rector que supervisar de principio a fin los procesos de sucesión de personal. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Andrés Luciano huarhuachi Alvarado señalo que se podría garantizar realizando convocatorias cuyos perfiles sean los más abiertos y genéricos posibles a fin de garantizar una mayor transparencia para la contratación de hombres y mujeres. En cuanto al Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de

Ventanilla el doctor Jose Orlando Rioja Rioja señalo que cumpliendo con los parámetros establecidos en nuestra norma. De manera principal cumplir con lo establecido en nuestra constitución y por consiguiente cumplió el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres lo cual hoy en día se encuentra normado.

En cuanto al Fiscal Provincial del Distrito Fiscal de Ventanilla el doctor Julio Waldo Vargas Camacho el cual señalo que siguiendo los correctos lineamientos de verdadera selección de persona dentro de una convocatoria respetando lo establecido por la Constitución y sobre todo los Derechos Humanos inherentes a cada persona.

Así mismo el Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Eduardo Daniel Garcia Cruzate, señaló que a través de que la terna de evaluación debe ser personal de instituciones neutral. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Raul Augusto Arroyo Geronimo el cual manifestó que las entidades públicas si podrían atraves de un jurado que no este parcializado y estén neutros. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor Percy Luis Arcos Mamani manifestó que el gobierno ya garantizo el proceso de selección laboral por tanto esta se encuentra garantizado. En cuanto al Defensor Público de la Dirección Distrital de la Defensa Pública de Ventanilla el doctor José Regulo Perez Diaz el cual manifestó que si es posible con mecanismos de jurado neutral.

-De lo señalado anteriormente se puede determinar que sí es posible tener entidades que tengan un correcto proceso de selección laboral y con ello no poder vulnerar el derecho de equidad.

- De la técnica Análisis Documental a través del instrumento “Guía de Análisis Documental”, de los documentos de la Convocatoria CAS 2016, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 114-2016-MPSM., de fecha 08 de Febrero del 2016.” de la Municipalidad Provincial de San Martín, se obtuvo como información relevante que: “ A la convocatoria CAS antes mencionada, se presentaron 185 postulantes, de los cuales fueron 95 varones y 90 mujeres, 7 no pasaron la etapa de evaluación curricular, siendo estos 5 mujeres y 2 varones, así mismo los resultados finales de postulantes según las plazas establecidas de la Convocatoria CAS 2016 de la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado mediante

Resolución de Alcaldía N° 114-2016-MPSM., de fecha 08 de febrero del 2016, se analiza que, de los 185 postulantes, se adjudicaron 64 plazas, tan solo 15 plazas fueron ocupadas por mujeres y 49 plazas por varones, quedando 18 plazas desiertas, en este sentido se tiene un total de 964 trabajadores al año 2016, incluidos a los ingresantes de la Convocatoria CAS 2016 a la Municipalidad Provincial de San Martín. Por otro lado, del análisis documental, es preciso indicar también que Entre los funcionarios principales, de acuerdo a las áreas, se tiene a 31 funcionarios, de los cuales 27 son hombres y tan solo 4 son mujeres.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1.- Hallazgos Relevantes.

Se obtuvo como hallazgos relevantes respecto de mi problema general que, el derecho de equidad de género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín, se afecta a través de la inaplicación de las normas vertidas en el ordenamiento jurídico peruano, respecto de la Equidad de género, así como derechos relacionados a los mismos, como es el Derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el Derecho a la no discriminación, así mismo que es un problema latente motivo por el cual se debería tomar medidas urgentes para poder cambiar el modo de poder apreciar el derecho equidad.

En ese sentido hay quienes consideran que el derecho de equidad es muy importante puesto que si se respetaría el mismo, la sociedad no tendría tantas vulneraciones en sus derechos fundamentales tales como el Derecho de Trabajo.

Así mismo se determinó que no existe proporción en cuanto a mujeres y hombres en acceso al servicio público, motivo por el cual deben existir medidas correctivas que lleguen a corregir esta diferencia y tener un acceso al trabajo en forma proporcional entre hombres y mujeres.

Se obtuvo como hallazgos relevantes que existen derechos fundamentales vulnerados como consecuencia de la vulneración al derecho de equidad de género, lo cual se violenta a un ordenamiento jurídico amparado en igualdad de todo estado.

Así mismo se obtuvo como hallazgo fundamental de acuerdo al problema específico 2, que actualmente si se vulnera los derechos laborales de la mujer lo cual se trasgrede en un

ordenamiento jurídico amparado en igualdad de todo estado y nuestro estado peruano no está ajeno a ello.

Por otro lado se llegó a determinar que el Derecho a la Equidad de Género y el Derecho al Trabajo son derechos complementarios que tienen aspectos comunes para obtener un trabajo en el ámbito público o en el ámbito privado.

Es así que de lo anteriormente indicado, se puede determinar que el derecho de equidad es un derecho constitucionalmente amparado para poder proteger el derecho al trabajo.

Por otro lado, se obtuvo como hallazgo relevante de acuerdo a mi objetivo específico 3, que la Municipalidad Provincial de San Martín, de acuerdo al análisis de los documentos pertenecientes a esta entidad, podemos concluir que lleva un proceso de incorporación de personal, que no está cumpliendo los parámetros establecidos en la norma, ya que hay una evidente desproporcionalidad en cuestión de ingreso laboral de mujeres el año 2016, de acuerdo a la norma se podría indicar, que existe una discriminación en relación al sexo, lo cual tampoco estaría respetando lo establecido en nuestra Constitución política del Perú ni en las leyes creadas para proteger a la mujer y a su igualdad de condiciones.

Así mismo se pudo determinar que, la vulneración del Derecho a la Equidad de Género, en la Municipalidad Provincial de San Martín se desarrolló en la etapa de Selección de personal y no en la etapa de reclutamiento, ya que conforme a los resultados de la Guía de análisis documental de la Municipalidad Provincial de San Martín se tuvo que se presentaron 185 postulantes, de los cuales fueron 95 varones y 90 mujeres, 7 no pasaron la etapa de evaluación curricular, siendo estos 5 mujeres y 2 varones, y que por ende la gran diferenciación de ingreso de trabajadores hombres y mujeres, se dio en la etapa de selección de personal ya que de los 185 postulantes, se adjudicaron 64 plazas, tan solo 15 plazas fueron ocupadas por mujeres y 49 plazas por varones, quedando 18 plazas desiertas.

2.- Limitaciones De La Investigación.

Poco acceso a cierta información, en la Municipalidad Provincial de San Martín, para obtener mayor información sobre el tema de investigación lo cual constituye barreras en el desarrollo de las investigaciones, ya que toda información referente a esta entidad es base fundamental para lograr determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género, El período de tiempo de recolección de la información comprende un año de duración a partir del semestre 2017 I.

La falta Aplicación de otras técnicas como la encuesta para saber la opinión de la ciudadanía, o de los mismos trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, respecto del trabajo de investigación.

Así mimos, la distancia, ya que la investigación comprende a la Municipalidad Provincial de San Martin, situado en la Provincia y región de San Martin.

3.- Comparación Con Literatura Existente.

Respecto del presente trabajo de investigación titulado “Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martin en el periodo 2016”, se ha determinado que si es posible llegar a un legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la equidad de género y el derecho de trabajo, de lo cual se puede precisar, que guarda similitud con lo expuesto por Olmedo Vera (2013) en la Universidad de Nacional de Chile, quien Investigó sobre la Diferencia Remuneracional entre hombres y mujeres y su tratamiento en la Legislación Nacional y Normativa Internacional, quien refirió que el problema de la discriminación en razón de sexo en el ámbito laboral tiene que verse de una manera más seria y programada y que se debería elaborar políticas que permitan erradicar en el futuro la discriminación hacia las mujeres, por lo pronto, es de esperar que por lo menos se haga una revisión y posterior modificación legal a nuestra actual ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, por cuanto, dicha Ley como se señaló precedentemente constituye tan sólo una declaración de principios y no establece verdaderamente derechos garantizados. Así mismo se puede determinar que a nivel internacional si existe un derecho a la igualdad total en relación al acceso de trabajo y no se vulnera el derecho a las mujeres.

Respecto del trabajo de investigación, “El Derecho a la Igualdad y la no discriminación de Género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú”, elaborado por Valdez Humbser (2013), quien determinó que en el caso la normativa peruana hace referencia al derecho a la igualdad y no discriminación de diferentes aspecto, entre ellos la de género, pero sólo se avoca a la selección como proceso en el cual podría generarse la discriminación de género, ante ello, es necesario precisar que el proceso para incorporar al personal comprende dos sub procesos que son: El reclutamiento y la selección de personal, con lo cual se evidencia un vacío legal en la legislación peruana,

razón por la cual se propone un cambio normativo a efectos de que nuestra legislación nacional pueda regular y sancionar los actos de discriminación efectuados tanto en el reclutamiento como en la selección de personal, lo cual guarda relación con la presente investigación se recomienda la creación de un órgano especializado en la vigilancia de procesos de contratación de personal a las entidades públicas y privadas, a fin de garantizar el cumplimiento de la equidad de género, así como de evitar algún tipo de discriminación que pueda realizarse en el momento de reclutamientos de hojas de vida o de selección de personal, la misma que puede depender del Ministerio de Trabajo o del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Respecto del Convenio Nro. 111 de La Organización Internacional del Trabajo, organismo que se desprende de la Organización de Naciones Unidas, ONU, que engloba actualmente a todos los países del mundo, por el sentido de obligatoriedad en la práctica de derechos humanos, los mismos que son universales, es decir, de carácter incuestionable, dentro de los cuales, se encuentra el derecho a la equidad de género, significa parámetros específicos para defender los principios igualitarios, siendo uno de ellos, la equidad de género, pero lamentablemente todavía no significa una práctica uniforme y general en el mundo y por lo mismo, se debe pensar en mecanismos para cambiar la tendencia y erradicar la desigualdad de género.

Este convenio, se incentiva el surgimiento de organizaciones independientes de empleadores y trabajadores, facilitando la toma de conciencia y asesoramiento técnico en cuanto a la erradicación de todo tipo de discriminación laboral respecto a los hombres y mujeres, partiendo a que ambos géneros deben de tener igualdad de condiciones, y que pese a que existen convenios internacionales que obligan a cumplir este aspecto, aún la mujer sigue siendo discriminada en el aspecto laboral como en los demás de la vida social, por lo que la lucha por sus derechos y su auténtica equidad, seguir hasta alcanzar el objetivo. En este caso guarda se observa que el presente trabajo de investigación guarda relación ya que se concluye que sí es posible tener entidades que tengan un correcto proceso de selección laboral y con ello no poder vulnerar el derecho de equidad, con la creación de un órgano especializado en la vigilancia de procesos de contratación de personal a las entidades públicas y privadas.

Respecto del autor BLANCAS BUSTAMANTE (2007), coincidimos en el sentido de que al hablar de Igualdad de oportunidades, significa luchar a fin de lograr la equidad de género entre mujeres y hombres. Desde esta fijación de principios universales, el trabajo

creo conveniente que es fundamental impulsar de manera diaria y constante, a través de todas las formas y mecanismos de difusión, el conocimiento entre niñas, niños, adolescentes, personas adultas y de la tercera edad, los derechos femeninos, siendo uno de los más importantes, la equidad de género, porque la sociedad peruana, tiene que tener otra perspectiva para que se dé la erradicación progresiva del discrimen contra las mujeres, dado que es integrante fundamental del hogar, pues constituyen la base más sólida de la nación peruana, por ello, es importante que las políticas públicas tengan mayor énfasis respecto a este tema y comiencen a difundir estos derechos que nacen conjuntamente con la dignidad humana de las mujeres en el territorio nacional, significando esta difusión, no solo los derechos que expresa la Ley Suprema, sino aquellos que se encuentran determinados en la normatividad internacional.

Implicancias del Estudio.

De acuerdo a lo encontrado en los resultados se puede determinar que, la afectación al derecho a equidad de género en relación al ingreso de varones y mujeres en el acceso de trabajo tiene una alta intensidad en nuestro estado peruano, ya que no se cumplen las leyes estipuladas.

Asimismo se logró determinar la implicancia del derecho a la equidad de género, de manera que se entiende, que la equidad de género es base y principio fundamental para el cumplimiento del derecho fundamental a la igualdad; en este sentido implica a todo lo concerniente en el actuar de hombres y mujeres y el cumplimiento de sus derechos y roles establecidos dentro de una sociedad, y por consiguiente se concreta que existe diferencia entre el derecho a la igualdad y equidad de género, pero que sin embargo el cumplimiento de equidad, supone justicia y por lo tanto igualdad ante la ley.

Otro aspecto importante fue corroborar que, vivimos en un Estado con un marco normativo que implica el reconocimiento de derechos en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere, pero que sin embargo carece de órganos supervisores que garanticen su cumplimiento, lo cual genera la violación de derechos Constitucionales, establecidos a la personas humana y son inherentes a ella.

Así mismo, se logró determinar que ante la violación al derecho de equidad de género, no solo se ve violentado el derecho a la igualdad, sino que se precisas situaciones de

discriminación, y la privación del derecho al trabajo, por condición de género, en este sentido se precisa que el derecho a la equidad de género y el derecho al trabajo son derechos complementarios que tienen aspectos comunes para obtener un trabajo en el ámbito público o en el ámbito privado.

Otro aspecto a resaltar es que, si bien es cierto tenemos un Estado de Derecho, y un país que busca lograr igualdad de oportunidades, y que para ello ha creado un marco de leyes que se vinculan entre si a fin de erradicar, todo tipo de discriminación en razón de género, la entidades no buscan cumplir lo estipulado, y ello en base a que tampoco tienen un ente supervisor que garantice su cumplimiento.

Así mismo se logro determinar, que hace falta un reajuste en nuestra norma de inspección de trabajo en el Perú, ya que taxativamente no indica la facultad que ellos deberían tener, para la revisión de los actuados en cuestión de todo el proceso de selección de personal dentro de las entidades publicas o privadas.

CONCLUSIONES

PRIMERO

Que mediante la presente investigación se concluye que si existe la afectación del derecho de equidad de género en relación al ingreso de varones y mujeres en el acceso de trabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín, y que así mismo, tiene una alta intensidad en nuestro estado peruano, ya que los procesos de contratación de personal no están siendo vigilados, y no hay garantías de cumplimiento al derecho de igualdad de oportunidades.

SEGUNDO

Del presente estudio se concluye que se puede determinar que sí es posible tener entidades que tengan un correcto proceso de selección laboral y con ello no poder vulnerar el derecho de equidad, con la creación de un órgano especializado en la vigilancia de procesos de contratación de personal a las entidades públicas y privadas, ya que la ley solo contempla la existencia de una posible discriminación en el proceso de reclutamiento del personal a la entidades, mas no contempla la discriminación a realizarse en la etapa de selección de los mismos, ya que como se pude determinar en la presente investigación que en la Municipalidad Provincial de San Martín, la gran diferenciación selección de personal, se dio en la etapa de selección de personal.

TERCERO

De la presente investigación se concluye que se puede determinar que no existe igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín el año 2016, y que por ende las más perjudicadas son las mujeres,

Que se requiere de la creación de nuevas políticas públicas que incluyan las pautas de buenas prácticas del respeto a la equidad de género, al derecho de igualdad y no discriminación, dentro de los procesos de selección de personal a una entidad pública, con el fin de coadyuvar al cumplimiento de las normas ya promulgadas.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a la estudiante, buscar más especialistas que radiquen en la zona de donde se ubica la entidad en donde se realiza la presente investigación, a fin de obtener información de personas de cercanas al lugar del campo de estudio.
- 2) Se recomienda para ahondamiento de conocimientos, recurrir a ciertas entidades importantes, relacionadas a la materia, para obtener mayor información sobre el tema de investigación.
- 3) Se recomienda a las entidades tener unos mecanismos más acordes con la realidad para no vulnerar el derecho a la equidad.
- 4) Se recomienda tener unas políticas de estado mejor redactas y realizadas para no perjudicar los derechos fundamentales tales como el derecho de trabajo.
- 5) Se recomienda la creación de un órgano especializado en la vigilancia de procesos de contratación de personal a las entidades públicas y privadas, a fin de garantizar el cumplimiento de la equidad de género, así como de evitar algún tipo de discriminación que pueda realizarse en el momento de reclutamientos de hojas de vida o de selección de personal, la misma que puede depender del Ministerio de Trabajo o del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

- 6) Se recomienda que se faculten a los inspectores de trabajo a realizar la revisión de todos los documentos concernientes a cada paso de los procesos de selección de personal, ya que por ley están facultados a la revisión de documentos de las entidades a fin de comprobar si los empleadores están cumpliendo con lo estipulado en la Ley, por lo que sería necesario que esta facultad este inmerso en nuestra normatividad peruana, expresamente en la Ley Nro. 28806 - Ley de Inspección del Trabajo.

REFERENCIAS

BLANCAS BUSTAMANE, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica.

BLUME MOORE, Iván (2010). *Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

CASTILLO GUZMÁN, (2013), *Compendio de Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Estudio Caballero Bustamante, Cuarta Edición.

CARRASCO, D., S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.

CESAR, L. A. (2003). *Teoría del Derecho Procesal Constitucional*. Lima: Palestra editores.

CEPAL, (2011). *Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

CHIAVENATO IDALBERTO (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México, Elsevier Editora Ltda.

EGUIGUREN PRAELI, Francisco (2012). *Principio de igualdad y derecho a la no discriminación*". Lima: IUS ET VERITAS.

ESPINOSA – SALDAÑA BARRERA, Eloy, 2010, Derecho a la Igualdad en el Perú: Modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la Jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional sobre el particular. En Gaceta Jurídica. *Los derechos Fundamentales, Estudios de Derechos Constitucionales desde las diversas especialidades del Derecho*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L

FERNÁNDEZ, (1999), *El español en el sistema de las Naciones Unidas* recuperado de http://cervantesobservatorio.fas.harvard.edu/sites/default/files/004_informes_dfv_espanol_sistema-nu.pdf

FRANCISCO J. LAPORTA, (2010) *El tratamiento diferenciado de justifica*. MADRID: interpretación jurídica Editores.

GARCIA TOMA, V. (2013). *Derechos Fundamentales*. LIMA: ADRUS S.R.L.

GUITIERRES, (2009). *El derecho a igualdad*. Lima: La Ley Editores.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ C. Y BAPTISTA, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.

HURATADO Y TORO. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa Noriega Editores.

LAHERA, (2002). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina*. Recuperada de <https://oig.cepal.org/es/politicas-justas>

LINARES ROMERO, (2012). *Desarrollo de un reporte de Sostenibilidad basado en el género, aplicado a la facultad de Ciencias e ingeniería de la Universidad Católica*.

(Tesis de Licenciatura en Ciencias e Ingeniería con mención Ingeniera Industrial).

Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería.

MARTINEZ Y CÉSPEDES (2010). *Bases de la Investigación Cualitativa*. Lima: Universidad de Antioquia.

M. AFKHAMI, (1999) *A Political Participation Handbook for Women* FRANCIA: PBS.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2012). *Plan Nacional De Igualdad De Género 2012 – 2017*. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/planes/plan-nacional-igualdad-genero-2012-2017.pdf>

MOSQUERA MORALES, S. (2006). *El derecho fundamental de igualdad*. Lima: Palestra.

NACIONES UNIDAS, (2005). *Promover La Igualdad Entre Los Sexos Y El Empoderamiento De La Mujer*. Recuperado de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>

PAUTASSI, (2007) *La independencia y el empoderamiento de las mujeres constituyen un requisito esencial para el logro de la igualdad de género*. Chile: La Lay.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1958) *Convenio Nro. 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Recuperado de : http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312256.

REVILLA PULCHA, (2011). *Lecciones sobre la Constitución Política del Perú de 1993*. Arequipa: Actualidad Jurídica.

- ROJAS, (2006). *Igualdad de condiciones. Detrás de esa última exigencia, ante un trato diferenciado*. Argentina: Paz y Justicia Editores.
- RUBIO CORREA, Marcial (2010). *La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional, Segunda Edición*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- RUIZ BRAVO LOPEZ, Patricia (1999). *Igualdad y discriminación: conceptos y casos. Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo.
- SOSA SACIO, (2005). *La Constitución Comentada*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL.
- TAMAYO LEON, Giuliana (1999). *Discriminación contra la mujer y estándares internacionales de derechos Humano, Sobre Género Derecho y Discriminación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Fernando RODRÍGUEZ GARCÍA (2009) *Etapas, derechos y obligaciones en la inspección laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- VALDEZ HUMBSER (2013), *El Derecho a la Igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ambito laboral del Perú*. Tesis de maestría).
Recuperado de
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5248/VALDEZ_HUMBSER_ROCIO_DERECHO_IGUALDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- VILLANUEVA FLORES, Rocío Patricia (1999). *Análisis del Derecho y la perspectiva de Género*. Sobre Género Derecho y Discriminación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo.

VINATEA RECOBA, Luis (2000). *Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú*,
Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral. Volumen II. Lima:
Defensoría del Pueblo.

ANEXOS

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: Feliz Wilmar Espinoza Motta

Cargo/Profesión/Grado académico: Abog. / Abogado / Mg. Constitucional

Institución: Poder Judicial / Juzgado de Investigación Preparatoria (SJ) Ventanilla

Lugar: Ventanilla / Lima Peru

Fecha: 25 de Mayo de 2018

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martin en el periodo 2016.

1.- En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

No lo considero proporcional de ninguna manera, puesto que si hablamos de cantidades, si evidencia mayor puesto de trabajos ocupados por el sector masculino.

2.- En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que se habrían violado?

Considero que se ha violado el derecho al trabajo tratándose de las mujeres y por consiguiente ha existido una clara discriminación hacia las mujeres por parte de esta entidad.

3.- ¿Considera Ud. que en la época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

Si se violan a diario sus derechos, y se evidencia a través de las noticias a diario familiarmente, física y psicológicamente y por si mismas voluntades.

si esto fuera poco, no se brinda igualdad de
trato en el ambito laboral.

Objetivo Especifico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

4.- Desde su experiencia, ¿Cuál es la Relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género, y el derecho al trabajo en el Perú?

Desde mi experiencia pienso que el derecho al trabajo se basa en muchos principios fundamentales y la igualdad es uno de ellos, el alcance de equidad, implica que sus derechos y responsabilidades no dependen de haber nacido con un sexo y otros ni que haya diferenciación de trato y de oportunidades entre un grupo y otro.

5.- Desde su experiencia, ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

Algunas entidades si cumplen con las políticas públicas de igualdad y equidad de género como existen otros con permisos autorizados y no dan oportunidades a mujeres por su misma condición de ser mujer.

6.- En su opinión, ¿Considera Ud. que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el Derecho al trabajo en el Perú? Si es así, ¿Cómo?

Si, cuando organismos de supervisión encargados de verificar el cumplimiento de las normas así mismo se requiere de normas más estrictas que busquen erradicar la desigualdad.


DIPLOMADO EN DERECHO
DIPLOMADO EN DERECHO
DIPLOMADO EN DERECHO
DIPLOMADO EN DERECHO
DIPLOMADO EN DERECHO

Objetivo Específico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

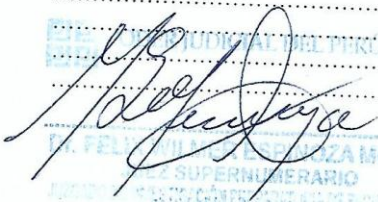
Considero que en 30% sí, y en 70% no, depende mucho para el puesto y tipo de trabajo que ofusca cada entidad.

8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?

De, pero si escuché hablar muchos de los programas que la OIT espide a nivel mundial buscando objetivamente el alcanzando paridad más justa y equitativa.

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

Las entidades de por sí solas no podrán garantizar si es que no existe quien supervisa, en todo sentido los procesos de contratación, así mismo si no existen leyes drásticas para la materia.


MUNICIPALIDAD DEL PERU
FELIX ANTONIO MONTAÑA MONTA
SUPERNUMERARIO

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: Julio Waldo Vargos Camacho

Cargo/Profesión/Grado académico: Fiscal Provincial 3FPPCV / Prof. Constitucional UNMS.

Institución: Ministerio Público 3ª FPPCV Ventanilla

Lugar: Ventanilla - Lima - Perú

Fecha: 25 de Mayo de 2018

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martín en el periodo 2016.

1.- En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

No, porque claramente se observa que existe una vulneración a los derechos de las mujeres ya que si aplica una proporción notable en la contratación de varones, por lo tanto es inaceptable considerarla proporcional.

2.- En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que se habrían violado?

En mi opinión son dos, Derecho al trabajo y Derecho a tener equidad de oportunidades, ya que tanto en las entidades públicas como privadas no están condiciones equitativas de oportunidades ni de acceso a las mujeres.

3.- ¿Considera Ud. que en época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

Sí, ya que al momento de mirar nuestra realidad y nada en concursos públicos de la misma, no damos cuenta que en diferentes espacios sociales aun

MINISTERIO PÚBLICO
PROCESOS CAMACHO
JULIO WALDO VARGOS CAMACHO
Fiscal Provincial
3ª Fiscalía Provincial Penal Corporativa
Distrito Fiscal de Ventanilla



Se siguen reiterando los derechos de la mujer más aun en los tiempos laborales que las mismas se ven discriminadas por la falta de oportunidades por su misma condición.

Objetivo Especifico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

4.- Desde su experiencia, ¿Cuál es la Relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género, y el derecho al trabajo en el Perú?

Creo que la relación existente entre el derecho a la equidad de género y el derecho al trabajo en el Perú es muy distante ya que actualmente no se toma en consideración igualdad ante todo antes de contratar al personal en una entidad pública.

5.- Desde su experiencia, ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

Desde mi experiencia creo que no son del todo inclusiva aun falta hacer mucho trabajo que ayude a cambiar la mentalidad de la sociedad y entes del Estado a fin de que se practique la igualdad como base para una buena justicia social.

6.- En su opinión, ¿Considera Ud. que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el Derecho al trabajo en el Perú? Si es así, ¿Cómo?

Por supuesto siempre y cuando se respete lo establecido en nuestra carta magna y se fomente a la equidad como uno de los principios fundamentales para la justicia y paz social. Nuestro país tiene mucho que aprender en vez de lograr un mayor desarrollo.

JULIO WALES MARGAS CAMACHO
Fiscal Municipal
3ra Fiscalía Provincial Penal Corporativa
Distrito Fiscal de Miraflores



y lograr sobre todo un cambio radical en cuanto al derecho a la igualdad y el derecho al trabajo.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

Desafortunadamente tenemos que afirmar que la discriminación en el entorno laboral sigue siendo un fenómeno constante y lamentable. Si hablamos de profundidades se podría decir que si existe una discriminación hacia la mujer, y no se brinda igualdad de oportunidades empezando desde los estudios hasta los trabajos que estas no puedan elegir o ocupar por el simple hecho de ser mujer.

8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?

Si, es el caso de Argentina y su ejemplo proyecta la igualdad de género en todos los aspectos, siendo un país desarrollado. Con alto índice de igualdad y equidad en la convivencia social.

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

Seguindo los lineamientos de verdadera selección de personal dentro de una convocatoria respetando lo establecido por la Constitución y sobre todo los derechos humanos inherentes a cada persona.



JW
JULIO WALDO VARGAS CAMACHO
Fiscal Provincial
Sra. Fiscalía Provincial Penal Corporativa
Oficina Fiscal de Ventanilla

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: Abg. Luis Arcos Mamoni

Cargo/Profesión/Grado académico: Defensor Público / Mg. Constitucional

Institución: Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia

Lugar: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos / Lima / San Miguel

Fecha: 23/05/2018

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martín en el periodo 2016.

Abog. PERCY LUIS ARCOS MAMONI
REG. C.A.P. 1098
DEFENSOR PUBLICO
DIRECCION GENERAL DE DEFENSA PUBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

1.- En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

Claro que si, si de constantes se trata a simple vista se puede observar una completa desproporcionalidad entre hombres y mujeres.

En embargo es necesario conocer los criterios de evaluación tomados por la entidad

2.- En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que se habrían violado

En caso de no ser proporcional básicamente lo que se ve vulnerado es el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el derecho al acceso al trabajo por parte de los mujeres

3.- ¿Considera Ud. que en la época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

Desde luego que si por muchos años se han visto como un blanco negro y vulnerado contra la igualdad, los niños sufren a diario algún

Tipo de discriminación las mujeres muy difícil ocupan
puestos de gerencia en una empresa tal es así
que incluso los sueldos no son equitativos
a los de los hombres.

Abog. PERY LUIS ARCOS MARANTIN
REG. C.A.P. 1090
DEFENSOR PUBLICO
MINISTERIO DE JUSTICIA Y PROSECUSSION GENERAL

Objetivo Especifico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

4.- Desde su experiencia, ¿Cuál es la Relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género, y el derecho al trabajo en el Perú?

Para esta respuesta lo primero diferenciar conceptos
Premio por equidad de género entendemos que es la
imparidad en el trato que se da entre hombres
y mujeres de acuerdo a sus necesidades o con un
trato equitativo en tanto al ámbito de trabajo
es aquel derecho fundamental y humano para hombre
y mujeres mayores de edad. En este sentido la
relación que existe es que todo ser humano debe a una
equidad de oportunidades laborales.

5.- Desde su experiencia, ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

Depende mucho de la ubicación de la sociedad
el espacio y lugar donde se encuentran las oportunidades
de empleo que en zonas rurales y con menos
nivel de educación existe más discriminación al
derecho de equidad de género así mismo el
medio que es una cuestión muchas veces de
costumbre!

6.- En su opinión, ¿Considera Ud. que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el Derecho al trabajo en el Perú? Si es así, ¿Cómo?

En mi opinión Si, respetando el marco normativo
de las políticas públicas existentes, así mismo
primero que es tener voluntad de poder
eliminar o evitar obstáculos que impidan este
accionar.

.....
.....
.....
Objetivo Específico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

Si cumplen con las oportunidades
que brinda a tanto a mujeres
como a hombres en concreto si existe
igualdad de oportunidades.

8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?

Desconozco. Pero si se señalan que dentro
de las ONG's públicas y ONG's inter-
nacionales se destaca la labor de las
mujeres por tanto existe igualdad de género.

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

El gobierno ya garantiza el proceso de
selección laboral por tanto esta se
encuentra garantizada.

Abog. PERCY LUIS ARCOS MAMANI
REG. C.A.P. 1090
DEFENSOR PÚBLICO

DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: José Orlando Rioja Rioja

Cargo/Profesión/Grado académico: Fiscal Adjunto Provincial / Abog. / Hg. Constitucional

Institución: Ministerio Público / 5ª F.PPC - Ventanilla -

Lugar: Ventanilla - Lima - Perú

Fecha: 28 de Mayo de 2018.

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martín en el periodo 2016.

1.- En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

Si, si hablamos de cantidad proporcional, hay un desbalance evidente.

2.- En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que se habrían violado?

sin duda alguna la cantidad de trabajadores muestra una evidente violación a la equidad y para mí la equidad es un camino a la igualdad así que por lo tanto para mí sí se una evidente violación al derecho a la igualdad.

3.- ¿Considera Ud. que en la época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

Actualmente existe desigualdad entre hombres y mujeres, eso limita los problemas de las mujeres al acceso de recursos y servicios así como al

José Orlando Rioja Rioja
Fiscal Adjunto Provincial
5ª F.PPC - Ventanilla
D.F. Ventanilla

Campo laboral, ello hace que la actividad económica de la mujer se vea vulnerada.

Objetivo Específico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

4.- Desde su experiencia, ¿Cuál es la Relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género, y el derecho al trabajo en el Perú?

El derecho a ser tratado igual, a tener los mismos gozos y disfrutes de las cosas, sin discriminación de sexo significa respetar la Equidad de Género, la cual está directamente vinculada al derecho al trabajo, ya que para su cumplimiento es necesario brindar oportunidad a todos por igual, esto es, igualdad de oportunidades.

5.- Desde su experiencia, ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

Es algo que solo se puede medir existiendo una entidad competente de supervisar el cumplimiento de este derecho, sin embargo, según información brindada y publicada por nuestros medios de comunicación se entiende de que hay más oportunidades para trabajar en hombres que en mujeres.

En su opinión, ¿Considera Ud. que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el derecho al trabajo en el Perú? Si es así, ¿Cómo?

Lo que se requiere es modificar la Ley de Igualdad de Oportunidades, convirtiéndola más estricta y basando su modificación alcanzando un poco más el respeto de la igualdad de oportunidades y de equidad de género.

.....
.....
.....

Objetivo Específico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

Se podría decir que como país hemos mejorado de manera continua con el pasar de los años, si bien es cierto no se observa como antes en el cual las mujeres no podían ocupar o trabajar en algunas empresas o instituciones del estado, hoy en día sí, pero aun falta mucho por mejorar.

8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?

Desconozco, solo puedo predecir que con mayor énfasis en los países de Latinoamérica si esto buscando hacer un alto y brachar la desigualdad de trato y falta de equidad de género.

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

Cumpliendo con los parámetros establecidos en nuestra normas.
De manera principal cumplir con lo establecido en nuestra Constitución y por consiguiente cumplir el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, lo cual hoy en día se encuentra normado.


José Orlando Rioja Rioja
Fiscal Adjunto Provincial
5ta. Fiscalía Provincial Penal Corporativa
DF Ventanilla

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: Andrés Luciano Huorhachi Alvarado

Cargo/Profesión/Grado académico: Fiscal / Abogado / Maestría en Constitucional

Institución: 2da Fiscalía Provincial Penal Ventanilla / Ministerio Público

Lugar: Ventanilla, Lima

Fecha: 21 de Mayo de 2018.

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martín en el periodo 2016.

1.-En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

No porque hay una amplia brecha de un alto porcentaje de las contrataciones entre hombres y mujeres en el cual se acentúa la desigualdad entre hombres y mujeres para el acceso al un puesto de trabajo.

2.-En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que se habrían violado

El Derecho a la Igualdad y el Derecho al acceso al trabajo.

3.-¿Considera Ud. que en época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

Si, porque actualmente los pocos técnicos puestos a concurso se orientan hacia el género masculino.

Andrés Luciano Huorhachi Alvarado
Fiscal Provincial Penal
2da. Fiscalía Provincial Penal
Ventanilla

.....
.....
.....
.....

Objetivo Específico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

4.- Desde su experiencia, ¿Cuál es la Relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género, y el derecho al trabajo en el Perú?

La relación que guarda es que tanto hombres como mujeres deben de tener las mismas posibilidades para obtener en puesto de trabajo en los diferentes lugares en una organización, ya sea pública o privada.

Andrés L. Valdivia Avilado
Fiscal Asesor Promocional Penal
Zona Especial Provincial Penal Corporativa
de Ventanilla

5.- Desde su experiencia, ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

Dentro del marco teórico no existe una discriminación expresa entre hombres y mujeres sin embargo en la práctica al momento de seleccionar al personal se evidencia una discriminación por género, por ejemplo muchas empresas no contratan mujeres porque estas tienden a salir embarazadas.

6.- En su opinión, ¿Considera Ud. que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el Derecho al trabajo en el Perú? Si es así, ¿Cómo?

En el Perú es posible crear una legislación adecuada para este tipo de problema, sin embargo no existe por parte del Estado el cumplimiento de la misma. Plus es en otros aspectos de importancia Nacional la presión del estado es mala, caso

antagonico poria para este tipo de problema
que no es muy popular

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?
NO, porque fundamentalmente el estado no se ha abocado a prevenir ni regular de manera correcta esta problemática.

8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?
La verdad, NO.

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?
Se podría garantizar, realizando convocatorias cuyos requisitos sean los mas abiertos y genericos posibles a fin de garantizar una mayor transparencia para la contratación de hombres y mujeres.


Andrés Luciano Quaruachi Alvarado
Fiscal Adjunto Provincial Penal
de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa
de Ventanilla

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: Abog. Raul Augusto Arroyo Guzonimo

Cargo/Profesión/Grado académico: Defensor Público / Mg. Constitucional

Institución: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Lugar: Ministerio de Justicia - Tarapoto - San Martín

Fecha: 25 de Mayo de 2018

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martín en el periodo 2016.

1.-En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

No, porque si hubiera falta de equidad y proporcionalidad en cuestión del acceso a igualdad de oportunidades.

En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que habrían violado

El Derecho a la Igualdad y el Derecho al Acceso al Trabajo, sin discriminación de Género o de cualquier otra índole.

3.-¿Considera Ud. que en la época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

Si probablemente sí. Sin embargo pensamos que existieron algunas mejoras con el transcurso de los años, pero falta cambiar

REG. N° CAS 1981
 DEFENSOR PÚBLICO
 Abog. Raul Augusto Arroyo Guzonimo
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Falta que mas mujeres ocupen cargos gerenciales y
apenas igualmente que los hombres

Objetivo Especifico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

4.- Desde su experiencia, ¿Cuál es la Relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género, y el derecho al trabajo en el Perú?

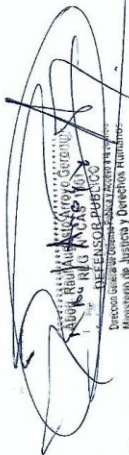
son derechos complementarios ya que todos
tenemos derecho al acceso al trabajo sin
discriminación de género o cual quien sea hombre
y a esa igualdad de oportunidades ante

5.- Desde su experiencia, ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

si, solo que falta mas agenda y fiscalización
por parte del estado para que todos los
convectores de trabajo sean limpias y neutras
al acuerdo a los acuerdos

6.- En su opinión, ¿Considera Ud. que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el Derecho al trabajo en el Perú? Si es así, ¿Cómo?

si, actualmente estamos dentro de un Estado de
derechos que es inclusivo con las oportunidades
de forma equitativa lo que falta es el
cumplimiento de los institutos a estas normas.



.....
.....
.....
Objetivo Específico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

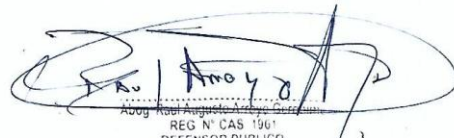
Se podría decir que sí, sin embargo no todas existen aquellas instituciones que no cumplen con lo establecido con las leyes.

8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?

La verdad no pero se va mucho siempre el trabajo que viene realizando las Naciones Unidas respecto de la equidad de género.

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

Sí, existiendo un órgano facultado de garantizar y fiscalizar el proceso de selección de personal en las entidades públicas.


Abog. Raúl Augusto Araya Guerra
REG. N° CAS 1961
DEFENSOR PÚBLICO
Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: Abog. José Regulo Pérez Díaz

Cargo/Profesión/Grado académico: Abogado/Defensor público/Prof. Constitucional

Institución: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos/UPP-Tarapoto.

Lugar: Tarapoto - San Martín

Fecha: 25 de Mayo de 2018

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martín en el periodo 2016.

1.-En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

SI, porque no pudiéramos hablar de equidad con la existencia de esta desproporcional cantidad de servidores

2.- En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que se habrían violado

Son varias entre los principales están el derecho a la igualdad, y es una forma de discriminación en relación a las mujeres dado que se son pocos numerables

3.-¿Considera Ud. que en época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

SI, Por que es una brecha que lleva años poder superarla, principalmente en zonas aledañas, zonas rurales, así como los mupys por la cantidad de

Abog. José Regulo Pérez Díaz
REGULO PÉREZ DÍAZ
Deseo Gómez Pineda
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

de sus Derechos, yo que conozco la zona puedo decir que a la mujer Tarapotna le falta tener por el cumplimiento de sus derechos.

Objetivo Específico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

4.- Desde su experiencia, ¿Cuál es la Relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género, y el derecho al trabajo en el Perú?

El Derecho a la Equidad de Género propicia el cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades y por lo tanto genera ambientes laborales para las mujeres.

5.- Desde su experiencia, ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

No son inclusivas y no propician la Igualdad de género, sin embargo no podemos negar que con el pasar de los años han ido creando más políticas públicas; pero falta más órganos supervisores que garanticen su cumplimiento.

6.- En su opinión, ¿Considera Ud. que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el Derecho al trabajo en el Perú? Si es así, ¿Cómo?

Desde luego, con la creación de políticas de género que den espacios de participación femenina así como la Impartición de Derechos Fundamentales para ser mejor.

Abog. J. C. Julio Pérez Díaz
RE: J. C. Julio Pérez Díaz
Calle Bolívar, N.º 5489
Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, Perú
Teléfono: 011 476 11 111
Correo electrónico: julio.perez.diaz@abogados.com

.....
.....
.....

Objetivo Específico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

En mi opinión existen aquellos que sí como aquellos que no faltan más. Instituciones que sí tiene al menos de respetar siempre los derechos fundamentales de la persona.

.....
.....
.....

8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?


En mi opinión y dada las informaciones adquiridas, conozco sobre las Filipinas en País que gracias a que han logrado bajar por completo la brecha de género en educación y salud, ha empezado a generar crecimiento de la economía y paz social.

.....
.....

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

El gobierno ya garantiza los procesos de selección de personal lo que falta es el cumplimiento por parte de las Instituciones hacia la norma.

.....
.....
.....


Abog. José Castillo Pérez Díaz
REG. COG. N° 54498
DEFENSOR PUEBLICO
Dirección General de Gestión Procesal y Tercerito Juicio
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: Abog. Edwardo Daniel Gorcia Cruzate

Cargo/Profesión/Grado académico: Abogado / Defensor Público

Institución: Dirección General de Defensa Pública / Feminismo de Justicia

Lugar: Tarapoto - San Martín

Fecha: 25 de Mayo de 2018

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martín en el periodo 2016.

1.-En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

No es proporcional por que hay una total diferencia de igualdad entre servidores hombres y mujeres y por que tanto hombres como mujeres pueden realizar las mismas labores esta problemática es propia para un análisis

Abog. Edw. Daniel Gorcia Cruzate
Defensor Público
Municipalidad Provincial de San Martín

2.- En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que se habrían violado

Derecho a la Igualdad

3.-¿Considera Ud. que en época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

SI porque no hay igualdad de remuneración y las mujeres en el Perú no comienzan a cumplir toda sus derechos, mas que todo

las mujeres de campo y zonas rurales.

Objetivo Específico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

4.- Desde su experiencia, ¿Cuál es la Relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género, y el derecho al trabajo en el Perú?

Para mí son complementarios y a que la remuneración del género a la igualdad, debido a la forma coherente al trabajo que las mujeres. Muchos casos no pueden acceder por la discriminación que actualmente se da.

5.- Desde su experiencia, ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

No propician la igualdad de género falta la creación de políticas públicas que indiquen la necesidad del cumplimiento del derecho a la equidad de género a través nuevas políticas públicas.

6.- En su opinión, ¿Considera Ud. que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el Derecho al trabajo en el Perú? Si es así, ¿Cómo?

SI, como dije anteriormente nuestro país requiere urgente de nuevas políticas públicas.

Abog. LEONARDO GARCÍA CARRILLO
E. S. 1527 del 1992
Dirección General de Asesoría Jurídica y Atención al Ciudadano
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

.....
.....
.....

Objetivo Específico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

La realidad que NO es, ya que la mayoría de empresas y entidades del Estado, no brindan igualdad de oportunidades a las mujeres en estado de gestión, no se otorgan a los mujeres puestos importantes, tampoco hay igualdad salarial.

.....
.....
.....

8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?

Así es, entre los cuales están los países de Islandia y Finlandia, gracias a una serie de mejoras en las áreas de participación económica y apertura, al igual que en la participación política.

.....
.....
.....

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

Haciendo un correcto proceso de selección de personal, brindando personal competitivo sin importar su género, la misma que debe ser supervisada por una mujer.

.....
.....
.....

Abog. EDUARDO DANIEL GARCÍA CRUZATE
REG. CALL N° 4832
DUEÑOS PÚBLICO
Dirección General de Asesoría Legal y Acceso a la Justicia
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: Pedro Miguel del Espinoza

Cargo/Profesión/Grado académico: Juez Especializado Supramunicipal

Institución: Corte Superior de Justicia / 200 Juzgado Penal Unipersonal / Padroada-Lima

Lugar: Padroada - Ventanilla - Lima

Fecha: 24 de Mayo de 2018

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martín en el periodo 2016.

1.- En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

No, porque proporcional proviene de algo representativo y claramente se evidencia una "disproporcionalidad" en cuestión de contrataciones

2.- En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que se habrían violado

En primer lugar el derecho a la Igualdad, ya que tanto hombres como mujeres tienen derecho a tener igualdad de trabajo, esto es, mismos trabajos, educación, trato, etc. Así mismo el segundo derecho que considero violado es el derecho a la no discriminación, ya que nadie tiene derecho de discriminarse por alguna condición, ya sea raza, religión, sexo u opinión

¿Considera Ud. que en época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

Si considero que actualmente se siguen violando los derechos de la mujer, puesto que aún se siguen viendo, desigualdad de oportunidades, la falta

PODER JUDICIAL DEL PERÚ
PEDRO MIGUEL DEL ESPINOZA
JUEZ ESPECIALIZADO SUPRAMUNICIPAL
CORTA SUPERIOR DE JUSTICIA
200 JUZGADO PENAL UNIPERSONAL
PADROADA - VENTANILLA - LIMA

.....
.....
.....
Objetivo Especifico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

Muchas veces no, porque la sociedad está muy ligada de que los hombres puedan realizar determinadas labores y las mujeres no, así mismo que las mujeres corren el riesgo de quedarse embarazadas y eso implica una pérdida de productividad de una parte y eso hace que las entidades u organizaciones tengan algún tipo de preferencia.


8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?

No conozco con exactitud pero sí puedo mencionar que existen países más avanzados cuando se discute la brecha de género se trata, tal es el caso de Chile, con sus políticas públicas de inclusión femenina y de educación de género se trata su conductas, selección femenina del sillón de la presidencia es un gran claro ejemplo de empoderamiento femenino en este país.

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

Cambiando los requisitos exigibles para cada puesto, para lo cual se necesitaría la supervisión de un ente rector que supervise de principio a fin los procesos de selección de personal.

.....
.....
.....
 PODER JUDICIAL DEL PERÚ 


PEDRO MIGUEL GIL ESPINOZA
JUEZ ESPECIALIZADO SUPERNUMERARIO
SEGUNDO JUZGADO PENAL UNIPERSONAL
TRANSITORIO DE PACHACUTEC
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Distrital de San Martín.

Entrevistado: Abog. José Salvador Sandoval Molina

Cargo/Profesión/Grado académico: Asesor legal MDH-Tarapoto/Prof. Constitucional

Institución: Municipalidad Distrital de Morcho / UCV Tarapoto

Lugar: Tarapoto - San Martín

Fecha: 25 de Mayo de 2018

Objetivo General: Determinar la afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso (Contratación) de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial De San Martín en el periodo 2016.

1.-En su opinión, respecto de la información brindada por la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el cual de 964 servidores el año 2016, 680 sean hombres y 282 son mujeres, ¿Lo considera proporcional? ¿Por qué?

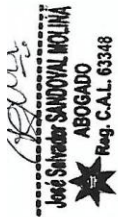
No Considero que sea proporcional, debido a la gran diferencia en la inclusión de cantidad de trabajadores hombres y trabajadoras mujeres.

2.- En caso de no ser proporcional ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que se habrían violado?

El Derecho al trabajo por parte de las mujeres, y desigualdad de trato por su misma condición.

3.- ¿Considera Ud. que en la época actual se siguen violando los derechos laborales de la mujer? ¿De ser el caso, Por qué?

Si, ya que hay desigualdad de trato, de remuneración, y bastante violencia social hacia ellas, tanto desde su hogares y en las oficinas.



Objetivo Específico 1: Establecer el grado de relación entre el Derecho de la igualdad de género y el derecho al trabajo en el Perú a través del estudio de jurisprudencia respecto a la equidad de género.

4.- Desde su experiencia, ¿Cuál es la Relación existente entre el Derecho a la Equidad de Género, y el derecho al trabajo en el Perú?

En que al respetar la Equidad de género y dar un trato igualitario, justo entre hombres y mujeres de acuerdo a las aptitudes de cada uno de ellos hubiera igualdad de acceso laboral al violentar la equidad de género se debe de hacer y se violenta el Derecho al trabajo por parte de las feminis.

5.- Desde su experiencia, ¿Dentro del régimen laboral en el Perú, las Entidades Públicas son inclusivas y propician la igualdad de género?

Algunas son inclusivas y propician la igualdad como hay otras como la Municipalidad Provincial de San Martín que no lo cumple dado que San Martín está dentro de una sociedad que necesita adaptarse a los cambios la institución que solo el nombre sea cabeza de hogar.

6.- En su opinión, ¿Considera Ud. que sea posible lograr una legislación adecuada e inclusiva respetando el derecho a la Equidad de Género y el Derecho al trabajo en el Perú? Si es así, ¿Cómo?

Sí, con el cambio de legislación haciéndola más exigente y prohibiendo sus inhabilitación con multas o sanciones pecuniarias para aquellos que no lo cumplen.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué forma se realiza el proceso de incorporación del personal, a la municipalidad provincial de san Martín.

7.- En su opinión, ¿Cree Ud. que las entidades del Estado cumplen con brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres?

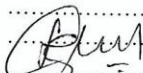
Como dije en la respuesta anterior existe algunos que si pero a la gran mayoría le falta adaptarse a lo que exige la sociedad y normas impuestas en la protección de derechos.

8.- ¿Conoce Ud. alguna experiencia exitosa, nacional o internacional, que haya garantizado una adecuada aplicación del Derecho a la Equidad de Género, en las Entidades del Estado, dentro de un proceso de selección de personal?

Si como es sabido los países de Chile y Argentina son los que más promueven el derecho a la equidad, en el caso ejemplo de un país que ha sido esas brechas de desigualdad es Chile hasta elección de Ana Fernanda para el sillón presidencial.

9.- ¿Cómo cree Ud. que las Entidades Públicas, pueden garantizar un correcto proceso de selección laboral, para hombres y mujeres?

A través de un órgano supervisor dentro de los concursos EPS, o selección de personal.


JOSE SANDOVAL MELINA
ABOGADO
Reg. C.A.L. 63348

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres ... Mg. Joe Ortol Olaya Medina
 1.2 Cargo e Institución donde labora... Docente UCV
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación... Guía de Entrevista
 1.4 Autor (A) de Instrumento... Luziana Esther Reducipuz Torres

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MINIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | |
|-----------------|---|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| CLARIDAD | Está formulado con lenguaje comprensible. | | | | | | | | | | | X | | |
| OBJETIVIDAD | Está adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | | | | | | | X | | |
| ACTUALIDAD | Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | | | | | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | X | | |
| SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales. | | | | | | | | | | | X | | |
| INTENCIONALIDAD | Está adecuado para valorar las categorías. | | | | | | | | | | | X | | |
| CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y científicos | | | | | | | | | | | X | | |
| COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos. | | | | | | | | | | | X | | |
| METODOLOGÍA | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos. | | | | | | | | | | | X | | |
| PERTINENCIA | El instrumentos muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico. | | | | | | | | | | | X | | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con Los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Sí

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90.1

 Lima, 05 de Mayo del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI N° 4425812 Telf. 990031193

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: LUCIANA ESTHER RODRIGUEZ TORRES

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

| | |
|--|---|
| TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | AFECTACIÓN AL DERECHO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN RELACIÓN AL INGRESO DE VARONES Y MUJERES A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN EN EL PERIODO 2016. |
| PROBLEMA GENERAL | ¿DE QUÉ MANERA SE AFECTA EL DERECHO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN RELACIÓN AL INGRESO DE VARONES Y MUJERES A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN EN EL PERIODO 2016? |
| PROBLEMA ESPECIFICOS | -¿CUÁL ES LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL DERECHO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL DERECHO AL TRABAJO EN EL PERÚ? -¿DE QUÉ FORMA SE REALIZA EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE PERSONAL, A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN.? |
| SUPUESTO | EL DERECHO A LA EQUIDAD DE GÉNERO, SE AFECTA EN LA INAPLICACIÓN DE LAS LEYES CONTRA ACTOS DISCRIMINATORIOS, O LEYES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ENTRE HOMBRES Y MUJERES, YA QUE SOLO VARONES PUEDEN REALIZAR DETERMINADOS TRABAJOS COMO SON EL TRABAJO NOCTURNO, LOS TRABAJOS EN EL CAMPO, Y TRABAJOS DE ALTA GERENCIA, TAL CUAL SE ESTABLECEN EN LOS INFORMES ANUALES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTIN. |

| | |
|-------------------------------------|--|
| <p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p> | <p>-LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL DERECHO A LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y EL DERECHO AL TRABAJO EN EL PERÚ, ES LA NECESIDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA IGUALDAD, PARA GARANTIZAR EL ACCESO Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL A HOMBRES Y MUJERES DE FORMA EQUITATIVA E IGUALITARIA.</p> <p>-EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DEL PERSONAL, A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, SE REALIZA SIN TENER EN CUENTA, LAS LEYES CONTRA ACTOS DISCRIMINATORIOS, O LEYES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ENTRE HOMBRES Y MUJERES.</p> |
| <p>OBJETIVO GENERAL</p> | <p>DETERMINAR LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN RELACIÓN EN RELACIÓN AL INGRESO (CONTRATACIÓN) DE VARONES Y MUJERES A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN EN EL PERIODO 2016</p> |
| <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> | <p>- ESTABLECER EL GRADO DE RELACIÓN ENTRE EL DERECHO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL DERECHO AL TRABAJO EN EL PERÚ A TRAVÉS DEL ESTUDIO DE JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA EQUIDAD DE GÉNERO.</p> <p>-DETERMINAR DE QUÉ FORMA SE REALIZA EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DEL PERSONAL, A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN.</p> |
| <p>DISEÑO DEL ESTUDIO</p> | <p>EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO ES NO EXPERIMENTAL, PUESTO QUE SE</p> |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <p>DESARROLLA SIN TRABAJAR, MANIPULAR, DIRECCIONAR O INTERVENIR CON LAS VARIABLES INDEPENDIENTES POR PARTE DEL INVESTIGADOR DE HECHOS O FENÓMENOS QUE YA OCURRIERON, LAS VARIABLES SE RELACIONAN DE FORMA NATURAL ENTRE ELLAS Y SE ANALIZA LA FORMA EN QUE SE PRESENTARON LOS HECHOS.</p> <p>SEGÚN KERLINGER (1984) “LA INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL ES CUALQUIER INVESTIGACIÓN EN LA QUE RESULTA IMPOSIBLE MANIPULAR VARIABLES O ASIGNAR ALEATORIAMENTE A LOS SUJETOS O A LAS CONDICIONES” (P.12).</p> |
| <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> | <p>PARA EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE ENFOQUE CUALITATIVO NO ES INDISPENSABLE DE POBLACIÓN NI MUESTREO PROBABILÍSTICO PUESTO</p> <p>QUE SE BUSCA OBTENER INFORMACIÓN DE PERSONAS ESPECIALIZADAS EN EL TEMA QUE PERMITAN CONVERSAR AMPLIAMENTE CON EL INVESTIGADOR SIN TENER UN NÚMERO ESPECÍFICO A INVESTIGAR.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> | <p>En los estudios cualitativos se busca recaudar información sobre las peculiaridades de los sujetos estudiados. La manera de trabajar es no estructurar la manera en que se recoge los datos, independientemente de la técnica que se haya empleado (León y Montero, 2003, p.21).</p> <p>Método sistemático: Puesto que se analizan de manera integral los datos recogidos en las entrevistas, análisis documental y normativo.</p> <p>Método exegético: También se usó éste método debido a que existen normas que se deben interpretar de manera literal.</p> |
|--|---|

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

CUADRO N°1

“ Cuadro de plazas para Personal (82 plazas). Convocatoria CAS 2016, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 114-2016-MPSM., de fecha 08 de Febrero del 2016.”

| GERENCIA U OFICINA | AREA | PUESTO | MONTO | PERIODO | CANT. | REQUISITOS MINIMOS | DESCRIPCION DEL SERVICIO A REALIZAR |
|--------------------|----------|------------|--------------|---------|-------|--|---|
| | | | | (MESES) | | | |
| 1. Alcaldía | Alcaldía | Secretaria | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | *Título Profesional en Secretariado Ejecutivo, Estudios Superiores, y/o Técnico en computación e informática. *Experiencia en labores de secretariado por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo. | Depende jerárquicamente y administrativamente de Despacho de Alcaldía ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son: 1.Organizar y coordinar y preparar la agenda del Alcalde 2.Atender y efectuar llamadas telefónicas y registrarlas de ser el caso y concertar reuniones de trabajo 3.Hacer el despacho, colocar sellos, tramitar y distribuir la documentación o expedientes que ingresan o se genera en el Despacho 4. Recibir, revisar, clasificar, numerar, fechar, foliar los expedientes y firmar los cargos de recepción, así como hacer firmar los cargos de entrega. 5. Redactar documentos de acuerdo a las indicaciones del procurador. 6. Mantener actualizado el archivo 7.Solicitar pedidos de útiles de escritorio y elaborar el cuadro de necesidades de Alcaldía 9. Otras que se le asigne. |
| | | Conserje | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | *Técnico en computación e informatic.e. y/o Secundaria Completa * Experiencia por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada. * Personal proactivo. | Depende jerárquicamente y administrativamente de Despacho de Alcaldía ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son: 1. Recibir y distribuir documentos en general, trasladar y acomodar muebles y otros. 2. Limpiar y desinfectar ambientes. 3. Distribuir documentos administrativos dentro y fuera de la municipalidad. 4. Apoyar en labores administrativos simples. 5. Otras que se le asigne |

| | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------------------|------------|--------------|----|---|---|---|
| | | Chofer | S/. 2,000.00 | 10 | 1 | <p>* Estudios secundarios completos. *Ser natural y residente de Utcubamba. * Licencia de conducir AIIIC. Dedicación Exclusiva</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de Despacho de Alcaldía ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conducir el vehículo para transportar al Alcalde, de acuerdo a sus disposiciones. 2. Mantener operativa y en buen estado la unidad móvil. 3. Realizar acciones de apoyo de traslado a otras dependencias de la municipalidad, de acuerdo a las disposiciones del Alcalde. 4. Otras que se le asigne. |
| 2. Gerencia Municipal | Oficina de Imagen Institucional | Secretaria | S/. 1,000.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional, Técnico y/o computación e informática *Experiencia en labores de secretariado por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Gerencia Municipal ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar, coordinar y preparar la agenda. 2. Atender y efectuar llamadas telefónicas y registrarlas de ser el caso. 3. Registrar la documentación y/o expedientes recibidos o entregados. 4. Redactar documentos de acuerdo a las indicaciones de su jefe inmediato. 5. Recibir, revisar, clasificar, numerar, fechar, foliar los expedientes y firmar los cargos de recepción. 6. Otras que se le asigne |
| 2. Secretaria General | Secretaria General | Secretaria | S/. 1,200.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional en Secretariado Ejecutivo, Estudios Superiores, y/o computación e informática *Experiencia en labores de secretariado por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Secretaria General ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar, coordinar y preparar la agenda. 2. Atender y efectuar llamadas telefónicas y registrarlas de ser el caso. 3. Registrar la documentación y/o expedientes recibidos o entregados. 4. Redactar documentos de acuerdo a las indicaciones del Gerente. 5. Recibir, revisar, clasificar, numerar, fechar, foliar los expedientes y firmar los cargos de recepción. 6. Otras que se le asigne |

| | | | | | | | |
|--|----------------------------------|------------|--------------|----|---|---|--|
| 3. Gerencia de Asesoría Jurídica | Gerencia de Asesoría Jurídica | Secretaria | S/. 1,400.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional en Secretariado Ejecutivo, Estudios Superiores, y/o Técnico en computación e informática. *Experiencia en labores de secretariado por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Gerente de Asesoría Jurídica ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son: 1.Organizar y coordinar y preparar la agenda del Gerente 2.Atender y efectuar llamadas telefónicas y registrarlas de ser el caso y concertar reuniones de trabajo 3.Registrar la documentación y/ o expedientes recibidos o entregados 3.Registrar la documentación y/ o expedientes recibidos o entregados 4.Hacer el despacho, colocar sellos, tramitar y distribuir la documentación o expedientes que ingresan o se genera en el Despacho 5. Recibir, revisar, clasificar, numerar, fechar, foliar los expedientes y firmar los cargos de recepción, así como hacer firmar los cargos de entrega. 6. Redactar documentos de acuerdo a las indicaciones del Gerente 7. Solicitar pedidos de útiles de escritorio y elaborar el cuadro de necesidades de la Gerencia 8.Otras que le asigne el Gerente</p> |
| 4. Gerencia de Administración y Finanzas | Sub Gerencia de Recursos Humanos | Secretaria | S/. 1,200.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional en Secretariado Ejecutivo, Técnico y/o Computación e Informática *Experiencia en labores de secretariado por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Sub Gerente de Recursos Humanos ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son: 1.Organizar , coordinar y preparar la agenda del Gerente 2.Atender y efectuar llamadas telefónicas y registrarlas de ser el caso y concertar reuniones de trabajo 3.Registrar la documentación y/ o expedientes recibidos o entregados 3.Registrar la documentación y/ o expedientes recibidos o entregados 4.Hacer el despacho, colocar sellos, tramitar y distribuir la documentación o expedientes que ingresan o se genera en el Despacho 5. Recibir, revisar, clasificar, numerar, fechar, foliar los expedientes y firmar los cargos de recepción, así como hacer firmar los cargos de entrega. 6. Redactar documentos de acuerdo a las indicaciones del Gerente 7. Mantener actualizado el archivo 8. Solicitar pedidos de útiles de escritorio y elaborar el cuadro de necesidades de la Gerencia 9.Otras que le asigne el Gerente</p> |

| | | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|--------------|----|---|---|---|
| | | | | | | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Contabilidad ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efectuar los análisis de las cuentas de balance. 2. Actualizar las evaluaciones cuantitativas y cualitativas mensuales, trimestrales y semestrales. 3. Elaborar cuadros y/o gráficos presupuestales y contables que demuestren el comportamiento financiero. 4. Formular los calendarios de compromiso mensual de pliego, previa consolidación con los órganos de la municipalidad. 5. Emitir informes solicitado por la gerencia. 6. Otras que se le asigne. |
| Sub Gerencia de Contabilidad | Asistente de Contabilidad | S/. 2,400.00 | 10 | 1 | <p>*Contador Público Colegiado (CPC), Habilitado Vigente. *Conocimientos del SIAF-GL. *Experiencia en Contabilidad Gubernamental no menor de (01) años. *Personal Proactivo.</p> | |
| Sub Gerencia de Contabilidad | Técnico Administrativo li | S/. 1,800.00 | 10 | 1 | <p>*Técnico en Contabilidad. *Experiencia no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Contabilidad ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar el registro de las operaciones administrativas y contables en el SIAF. 2. Verificar la planilla de pagos, cheques, comprobantes de pago y otros. 3. Recibir, ordenar y clasificar la documentación contable de la Sub Gerencia. 4. Colaborar en la realización de los inventarios patrimoniales. 5. Elaborar cuadros estadísticos sobre ingresos y egresos. 6. Efectuar el registro de libros y compromisos contraídos por la Municipalidad. 7. Clasificar, distribuir y archivar los documentos sustentatorios del gasto. 8. Otras que se le asigne. |
| Sub Gerencia de Tesorería | Asistente | S/. 2,000.00 | 10 | 1 | <p>* Título profesional en contabilidad. * Conocimientos básicos del sistema operativo Windows y programas word, excel y power point. *Experiencia no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Sub Gerente de Tesorería, ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Chequea que las órdenes de pago estén correctamente elaboradas y contengan los soportes respectivos. 2. Clasifica las órdenes de pago según conceptos y montos. 3. Recibe y codifica manualmente las órdenes de pago según lista de conceptos o motivos de pago. 4. Ingresar la información de las órdenes de pago en el sistema. 5. Actualizar los registros manuales y/o computarizados de datos. 6. Recibir y chequear ordenes internas para transferencias bancarias. 7. Elaborar formatos, oficios y otros documentos requeridos. 8. Otras que se le asigne. |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|--------------|----|---|--|---|
| | Auxiliar de Contabilidad II | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>*Técnico en Contabilidad.</p> <p>*Conocimientos básicos del sistema operativo Windows y programas word, excel y power point.</p> <p>*Experiencia no menor de (01) año en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Sub Gerente de Tesorería, ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar en los procesos técnicos. 2. Archivar los comprobantes de pagos y documentos sustentatorios. 3. Apoyar en la emisión de comprobantes de pagos y giros 4. Ingresar la información de las órdenes de pago en el sistema. 5. Actualizar los registros manuales y/o computarizados de datos. 6. Recibir y chequear ordenes internas para transferencias bancarias. 7. Elaborar formatos, oficios y otros documentos requeridos. 8. Otras que se asigne. |
| Sub Gerencia de Abastecimiento | Secretaria | S/. 1,200.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional en Secretariado Ejecutivo y/o computación e informática.</p> <p>*Experiencia en labores de secretariado por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Sub Gerente de Abastecimiento, ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recepciona, clasifica registra, distribuye y archiva la documentación que ingrese y produzca la oficina. 2. Actualizar el inventario de los bienes, muebles y enseres. 3. Lleva el padrón de registro general de cotizaciones, órdenes de compra y de servicio. 4. Lleva el registro de las facturas de proveedores para su atención en forma cronológica y ordenada. 5. Realiza seguimiento de la documentación emitida que necesita respuesta y mantiene informado a su jefe. 6. Otras que se le asigne. |
| | Auxiliar Administrativo I | S/. 1,200.00 | 10 | 1 | <p>* *Estudios técnicos y/o secundaria completa.</p> <p>* Conocimientos básicos del sistema operativo Windows y programas word, excel y power point.</p> <p>*Experiencia no menor de (01) año en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Sub Gerente de Abastecimiento, ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar y/o observar la sustentación de la O/S. 2. Procesar en el SIGAM la O/S. 3. Registra los requerimientos. 4. Registra y procesa el comportamiento administrativo en el SIGAM. 5. Procesa los comprobantes de salida de almacén (Pecosa) 6. Otras que se le asigne. |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--------------|----|---|--|---|
| 5. Gerencia de Administración Tributaria | Sub Gerencia de Recaudación y Control | Auxiliar Administrativo II (Notificadores) | S/. 1,150.00 | 10 | 3 | <p>*técnico en Contabilidad, computación e informática, egresados y/o secundaria completa.</p> <p>* Conocimientos básicas del sistema operativo Windows y programas word, excel y power point.</p> <p>*Experiencia no menor de (01) año en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de la Sub Gerencia de Recaudación y Control ante quien reporta y responde, sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Notificar deudas tributarias - impuesto predial, alcabala y otros con la finalidad de cumplir metas de recaudación establecidas por el Ministerio de Economía y Finanzas. 2. Notificar deudas no tributarias - multas por sanciones administrativas, venta de terrenos para construcción de mausoleos, nichos y otros; licencias de construcción y funcionamiento. 3. Notificar deudas tributarias y no tributarias asumidas por los contribuyentes a través de convenio de fraccionamiento (deudas fraccionadas en cuotas) impagos y/o con retraso en el pago de sus cuotas. 4. Otras que se le asigne. |
| | Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria | Técnico Administrativo | S/. 1,200.00 | 10 | 1 | <p>*Estudios técnicos y/o Egresado en contabilidad y/o computación</p> <p>*Experiencia no menor de (01) años en tributación Municipal y código tributario Manejo de sistema en administración Tributaria.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria ante quien reporta y responde, sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar el ingreso a la base de datos de las declaraciones juradas de los contribuyentes de impuestos, tasas por obligaciones tributarias. 2. Elabora los padrones de contribuyentes de acuerdo a la información señalada en los formularios respectivos. 3. Elabora y mantiene actualizada las cuentas corrientes de los contribuyentes. 4. Determina y remite los recibos de pago por impuestos. 5. Emite los recibos de limpieza pública. 6. Emitir estados de cuenta o liquidaciones de pago de impuestos y arbitrios de contribuyentes. 7. Otras que se le asigne. |
| | | Fiscalizador | S/. 1,150.00 | 10 | 3 | <p>*Estudios técnicos en contabilidad, computación en informática y/o egresados</p> <p>*Experiencia no menor de un (01) año en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria ante quien reporta y responde, sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fiscalizar predios urbanos para incorporar a la base de datos del Sistema de administración Tributaria. 2. Inspeccionar predios construidos y registrar en la ficha de actualización los materiales predominantes en la construcción, 3. Determinar los valores unitarios de construcción de acuerdo a la tabla de valores establecidos por el Ministerio de Vivienda. 4. Actualizar la ficha de los predios que han realizado mejoras. 5. Orientar a los contribuyentes sobre la necesidad de actualizar la información de sus predios cuando estos han realizado mejoras. 6. Detectar a los contribuyentes evasores. 7. Otros que se le asigne. |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--------------|----|---|--|---|
| 6. Gerencia de Desarrollo Ambiental | Sub Gerencia de gestión Ambiental y Recursos Naturales | Asistente de Servicio de RR.NN | S/. 1,200.00 | 10 | 1 | <p>*Profesional, Técnico y/o bachiller en Ingeniería</p> <p>*Experiencia no menor de (01) año en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental y Recursos Naturales, ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar labores en la Gerencia de Desarrollo Ambiental. 2. Realizar Apoyo de Capacitaciones y Talleres, en temas de medio ambientales. 3. Vigilancia y supervisión de las diferentes actividades que desarrolla la Gerencia de Gestión Ambiental. 4. Apoyar en reuniones de coordinaciones con autoridades y familias beneficiadas con programas ambientales 5. Otras que se le asigne. |
| | | Responsable del Programa Manejo de Residuos Sólidos Domiciliarios PSFRSD | S/. 2,000.00 | 10 | 1 | <p>*Título profesional en Ingeniería Ambiental o Forestal.</p> <p>*Experiencia en la elaboración de estudios de caracterización y plan integral de gestión ambiental de Residuos Sólidos no menor de (06) meses en la actividad pública o privada.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental y RRNN, quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar programas de la segregación en el Fuente de Residuos sólidos Domiciliarios a nivel Provincial y/o Distrital, de acuerdo a la Guía Metodológica para la Formulación de Planes Integrales de Gestión Ambiental. 2. Formular y monitorear planes de acción para la aplicación de medidas en el control Ambiental del manejo de los residuos sólidos. 3. Organizar y evaluar un equipo técnico para la ejecución del Programa de manejo de los Residuos sólidos 4. Preparar informes técnicos de programas ambientales en el manejo de residuos sólidos. 5. Supervisar y administrar el manejo de abonos orgánicos, elaborados de los residuos sólidos domiciliarios. 6. Realizar reuniones y talleres de trabajos con la población y actores involucrados en el manejo de los residuos sólidos, en el sector público y privado. 7. Otras que se le asigne. |
| | | Guardián de Botadero | S/. 1,000.00 | 10 | 1 | <p>*Estudios secundarios completos.</p> <p>*Experiencia no menor de (06) meses en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos y Áreas Verdes ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar el control de ingreso de las personas autorizadas por la Gerencia Ambiental y el PSFRSD, que visitan al botadero de los Residuos Municipales, en el Sector de Piedra Blanca, Cruce Jahuanca e informar a su jefe inmediato algún acontecimiento ocurrido. 2. Controlar la entrada y salida de los vehículos que transportan residuos sólidos municipales. 3. Vigilancia y Supervisión de las Personas que ingresan y egresan de la Planta de Compostaje donde viene desarrollando sus labores, informar al Responsable del PSFRSD del Programa de segregación en la Fuente de Residuos sólidos 4. Otras que se le asigne |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|--------------|----|---|--|---|
| Sub Gerencia de gestión de Residuos Sólidos y Áreas Verdes | Promotor Ambiental | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>*Bachiller en sociología, Ingeniería y/o Técnico en salud, Computación, Agropecuario o Educación</p> <p>*Experiencia en talleres de educación y sensibilización ambiental y manejo de programas word, excel y power point no menor de (06) meses en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos y Áreas Verdes ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar capacitaciones, talleres, réplicas primarias y secundarias para el desarrollo de actividades del programa de segregación en la fuente de residuos sólidos. 2. Monitoreo y seguimiento de las actividades que desarrolla el programa de segregación en la fuente de residuos sólidos en la ciudad de Bagua Grande. 3. Vigilancia y supervisión del programa de segregación en la fuente de residuos sólidos en la ciudad de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín. 4. Organizar reuniones de coordinación con instituciones públicas y privadas para el fortalecimiento en temas ambientales del manejo de residuos sólidos. 5. Revisar y preparar informes y documentos que serán emitidos al MINAN para el cumplimiento de metas 6. Otras que se le asigne. |
| | Auxiliar Administrativo | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>* *Estudios Técnicos y/o secundaria completa.</p> <p>*Experiencia no menor de (01) año en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de Sub Gerente de Abastecimiento, ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recepcionar, clasificar, registrar, distribuye y archiva la documentación que ingrese y produzca la oficina. 2. Actualizar el inventario de los bienes, muebles y enseres. 3. Lleva el padrón de registro general de cotizaciones, órdenes de compra y de servicio. 4. Lleva el registro de las facturas de proveedores para su atención en forma cronológica y ordenada. 5. Realiza seguimiento de la documentación emitida que necesita respuesta y mantiene informado a su jefe. 6. Otras que se le asigne. |
| | Chofer | S/. 1,500.00 | 10 | 4 | <p>*Estudios secundarios completos.</p> <p>*Licencia de conducir para vehículos mayores.</p> <p>*Conocimiento básico de mecánica.</p> <p>* Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos y Áreas Verdes ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. conducir de una manera adecuada y responsable el vehículo que se le asigne, para la recolección selectiva de Residuos Sólidos domiciliario. 2. Realizar la revisión cotidiana del vehículo a su cargo, verificando su correcto funcionamiento e informando a sus superiores cualquier desperfecto mecánico que se presente. 3. Apoyar en el control y pesaje de los residuos sólidos domiciliarios recolectados. 4. Otras que se le asigne |

| | | | | | | |
|---|------------------------|--------------|----|---|---|--|
| | Guardián Ambiental | S/. 1,000.00 | 10 | 1 | <p>*Estudios secundarios completos. *Experiencia no menor de (06) meses en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos y Áreas Verdes ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar el cuidado de los bienes materiales del Programa de Segregación en la Fuente de Residuos sólidos, que se almacenan en la planta de compostaje 2. Controlar la entrada y salida de los materiales y equipos de trabajo del programa de segregación en la Fuente de Residuos sólidos 3. Vigilancia y Supervisión de las Personas que ingresan y egresan de la Planta de Compostaje PSFRSD 4. Otras que se le asigne. |
| | Técnico Agropecuario | S/. 1,200.00 | 10 | 1 | <p>*Técnico Agropecuario. *Experiencia no menor de (02) años en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos y Áreas Verdes, ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar labores en la Gerencia de Desarrollo Ambiental. 2. Realizar Apoyo de Capacitaciones y Talleres, en temas de medio ambientales. 3. Vigilancia y supervisión de las diferentes actividades que desarrolla la Gerencia de Gestión Ambiental. 4. Apoyar en reuniones de coordinaciones con autoridades y familias beneficiadas con programas ambientales 5. Emitir Informes sobre el desarrollo de actividades encomendadas. 6. Otras que se le asigne. |
| Unidad Técnica de Gestión de Servicio y Saneamiento | Inspector Sanitario II | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>*Bachiller y/o Técnico Civil, Agrónomo Forestal o Ambiental. *Experiencia en Gestión de agua y saneamiento no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de la Unidad Técnica de Gestión de servicio y Saneamiento ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar Capacitaciones y talleres con las JASS en los diferentes sectores del distrito de Bagua Grande 2. Realizar Informes de las acciones ejecutadas que respalden a las actividades de la Unidad Técnica de Gestión 3. Vigilancia y supervisión de las JASS, en nuestra jurisdicción.. 4. Reuniones de coordinación con autoridades y familias beneficiadas en agua y saneamiento 5. Realizar la operación y el mantenimiento del SAP, Entendiéndose como Operación y Mantenimiento de las diferentes actividades de limpieza, desinfección, cloración, reparación, etc., del sistema de agua potable. 6. Realizar las instalaciones, reparaciones y mantenimiento de las instalaciones de redes del alcantarillado sanitario. 7. Otras que se le asigne. |

| | | | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|--------------|----|----|---|---|
| 7. Gerencia de Seguridad Ciudadana | Gerencia de Seguridad Ciudadana | Secretaria | S/. 1,000.00 | 10 | 1 | <p>*Técnico en computación e informática. y/o Secundaria Completa</p> <p>* Experiencia por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de la Gerencia de Seguridad Ciudadano ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recepciona, clasifica registra, distribuye y archiva la documentación que ingrese y produzca la oficina. 2. Actualizar el inventario de los bienes, muebles y enseres. 3. Lleva el padrón de registro general de cotizaciones, órdenes de compra y de servicio. 4. Lleva el registro de las facturas de proveedores para su atención en forma cronológica y ordenada. 5. Realiza seguimiento de la documentación emitida que necesita respuesta y mantiene informado a su jefe. 6. Otras que se le asigne |
| | Sub Gerencia de Serenazgo | Sereno Operativo | S/. 1,150.00 | 10 | 18 | <p>*Ser natural y residente de Utcubamba.</p> <p>*Estudios secundarios completos.</p> <p>*Licencia de conducir de vehículos mayores.</p> <p>*Experiencia en seguridad.</p> <p>*Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Sub Gerente de Serenazgo ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestar servicio de patrullaje en toda la Ciudad Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín. Prevenir la comisión de delitos y faltas durante sus servicios. 2. Observar la seguridad de puertas de viviendas durante su patrullaje 3.Si detecta un fragante delito, detener aplicando la Ley de arresto ciudadano. 4. Cumplir sus servicio con puntualidad (llegar con 15' de anticipación). 5. Ante la presencia de un flagrante delito, solicitar apoyo a personal PNP, dando cuenta telefónica al jefe de Serenazgo. 6. Auxiliar a las personas, especialmente a niños, damas y ancianos. 7. Circunscribir su accionar a un irrestricto respeto a los derechos humanos. 8. Velar por la conservación de los vehículos asignados. 9. Cumplir el horario de trabajo de acuerdo a las necesidades y disposiciones. 10.Otras que se le asigne |
| | Sub gerencia de Policía Municipal | Policía Municipal | S/. 1,000.00 | 10 | 4 | <p>*Estudios Técnicos y/o secundaria completa.</p> <p>*Experiencia en labores de policía municipal.</p> <p>*Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Sub Gerente de Policía Municipal ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar las acciones de control de comercio que se realiza en las áreas y vías públicas de la ciudad. 2. Prestar seguridad y controlar el ingreso de personas a los recintos municipales. 3. Derivar las denuncias de los vecinos a las dependencias municipales responsables de su atención. 4. Controlar el cumplimiento de las normas emitiendo y registrando las sanciones y notificaciones por infracciones a las disposiciones municipales, según el Reglamento de Sanciones Administrativas, efectuando su seguimiento. 5. Cumplir la función encomendada con el mayor celo y honestidad 6. Llevar siempre el uniforme asignado a fin de posibilitar su identificación. 7. Otras que se le asigne. |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|--|--------------|----|---|--|---|
| 8. Gerencia de Desarrollo Social | Sub gerencia de Programas Sociales | Secretaria | S/. 1,000.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional en Secretariado Ejecutivo y/o computación e informática. *Experiencia en labores de secretariado por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de Despacho de Gerencia de Desarrollo Social ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son: 1.Organizar y coordinar y preparar la agenda del Sub Gerente 2.Atender y efectuar llamadas telefónicas y registrarlas de ser el caso y concertar reuniones de trabajo 3.Hacer el despacho, colocar sellos, tramitar y distribuir la documentación o expedientes que ingresan o se genera en el Despacho 4. Recibir, revisar, clasificar, numerar, fechar, foliar los expedientes y firmar los cargos de recepción, así como hacer firmar los cargos de entrega. 5. Redactar documentos de acuerdo a las indicaciones del procurador. 6. Mantener actualizado el archivo 7.Solicitar pedidos de útiles de escritorio y elaborar el cuadro de necesidades 9. Otras que se le asigne.</p> |
| | | Coordinador (a) del Programa PVL | S/. 1,200.00 | 10 | 1 | <p>*Estudios Técnicos y/o secundaria completa. *Conocimiento de la localidad, sectores y comedores de la provincia de Utcubamba. * Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de la Oficina del PVL-PCA, quien reporta y responde directamente y sus funciones son: 1.Supervisar a los comités del Vaso de Leche 2. Mantener al día los padrones de Distribución del Vaso de Leche a los beneficiarios, archivándolos en forma ordenada. 3. Capacitación y Supervisión a los Comités del Vaso de Leche. 4. Realizar el empadronamiento de beneficiarios del Programa Vaso de Leche. 5. Otras que se le asigne.</p> |
| | | Coordinador (a) del Programa Complementación Alimentaria | S/. 1,200.00 | 10 | 1 | <p>*Estudios Técnicos y/o secundaria completa. *Conocimiento de la localidad, sectores y comedores de la provincia de Utcubamba. * Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de la Oficina del PVL-PCA, quien reporta y responde directamente y sus funciones son: 1.Supervisar a los Comedores Populares, Hogar y albergue, adultos en riesgo, CONADIS y PANTBC 2. Capacitación a las socias de los Comedores Populares. 3. Empadronamiento de beneficiarios, de comedores Populares y Hogar, Albergues, adultos en riesgo y CONADIS. 4. Dirección, supervisión y evaluación de Obras comunales del Programa Alimentos por trabajo. 5. Otras que se le asigne.</p> |

| | | | | | | |
|---|----------------------------------|--------------|----|---|--|---|
| | Almacenero de Programas Sociales | S/. 1,000.00 | 10 | 1 | <p>*Estudios secundarios completos.</p> <p>* Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de la Oficina del PVL-PCA, quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Recepcionar los Productos alimenticios dando conformidad de los mismos 2. Almacenar los productos alimenticios adecuadamente, velando por el orden y aseo de los mismos. 3. Elaborar las PECOSAS, para la distribución de los alimentos a los beneficiarios del Programa Vaso de Le, y los programas de Complementación Alimentaria. 4. Verificar constantemente los saldos de stock, de los productos alimenticios, a fin de solicitar nuevos pedidos en forma oportuna. 5. Llevar el inventario de los bienes que tiene en custodia. 6. Manifiestar su conformidad o realizar observaciones de los productos que no estén de acuerdo a las Especificaciones de la Guía de Remisión y/o Factura. 7. Realizar Fumigaciones periódicas para prevenir y combatir insectos, roedores y otros perjudiciales a los alimentos. 8. Verificar diariamente el estado de conservación de los alimentos. 9. Otras que se le asigne. |
| Sub gerencia de Programas Sociales- ULE | Empadronador | S/. 1,000.00 | 10 | 1 | <p>*Título de técnico</p> <p>*Experiencia no menor de (01) año en la actividad pública o privada.</p> <p>*Licencia de conducir motocicleta.</p> <p>*Disponibilidad para realizar trabajo de campo en zona rural.</p> <p>* Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de la Oficina de la Unidad Local de Empadronamiento-ULE , quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efectuar la entrevista y focalizar a cada una de los hogares de acuerdo a la cartografía proporcionada por la ULE y solicitud presentada por parte interesada, cuya Ficha socioeconómica Única y Constancia de Empadronamiento serán debidamente diligenciadas y entregadas al responsable de la ULE. 2. Realizar un correcto diligenciamiento de la Ficha socioeconómica única (FSU) y Constancia de empadronamiento de acuerdo a las instrucciones de la guía de empadronamiento y las capacitaciones recibidas por parte de la ULE. 3. Realizar Trabajos de Apoyo en el procesamiento de la información de las FRSU de los hogares empadronados a través del Aplicativo SISFOH, bajo los estándares de calidad para su remisión a la Unidad Central de Focalización del SISFOH. 4. Otras que se le asigne. |

| | | | | | | | |
|---|--|-------------------------|--------------|----|---|---|---|
| | | Auxiliar Administrativo | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional en Secretariado Ejecutivo y/o técnico en computación e informática.</p> <p>*Experiencia en labores de secretariado por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada.</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de la Sub Gerencia de Programas Sociales, quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar, coordinar y preparar la agenda del Responsable de la Sub Gerencia 2. Atender y efectuar llamadas telefónicas y registrarlas de ser el caso y concertar reuniones de trabajo 3. Registrar la documentación y/o expedientes recibidos o entregados 4. Hacer el despacho, colocar sellos, tramitar y distribuir la documentación o expedientes que ingresan o se genera en el Despacho 5. Recibir, revisar, clasificar, numerar, fechar, foliar los expedientes y firmar los cargos de recepción, así como hacer firmar los cargos de entrega. 6. Redactar documentos de acuerdo a las indicaciones del responsable de la Sub Gerencia 7. Revisar y preparar informes que serán y Mantener actualizado el archivo 8. Solicitar pedidos de útiles de escritorio y elaborar el cuadro de necesidades de la Sub Gerencia 8. Otras que se le asigne. |
| 9. Gerencia de Desarrollo Económico Local | Sub Gerencia de Comercialización y Licencias | Médico Veterinario | S/. 2,400.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional de Médico Veterinario.</p> <p>*Conocimiento del reglamento tecnológico de carnes y ordenanza Municipal N°001-2009/MPU-BG.</p> <p>*Experiencia general no menor de 03 años en inspección de carnes rojas y/o productos hidrobiológicos no menor de (02) años.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Responsable de la Sub Gerencia de Comercialización y Licencias, quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la Inspección ante Morten y Post Morten de todos los animales que se benefician en el Camal Municipal. 2. Garantizar y Brindar que la Carcasa que salen de dicho Centro de beneficio sean de calidad y garantía para la salud del pueblo. 3. Llevar la estadística diaria de decomiso y animales beneficiados. 4. Informar Estadística mensual a SENASA, según fichas adjuntadas por dicha entidad. 5. Actualizar el Padrón de beneficiarios de dicho centro de beneficio. 6. Verificar diariamente en los centros de expendio si efectivamente se encuentran expendiendo las carnes que inspecciono en el camal Municipal 4. Otras que se le asigne. |
| | Sub Gerencia de Proyectos Productivos | Médico Veterinario | S/. 2,400.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional y/o Bachiller de Médico Veterinario o Ing. Zootenista,</p> <p>*Experiencia en la actividad de inseminación artificial no menor de (03) años</p> <p>*Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Sub Gerente de Proyectos Productivos, quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar condiciones para inseminación artificial. 2. Seleccionar las hembras que sean inseminadas artificialmente, de acuerdo a la especie, raza, edad, sistema de manejo, destino de la producción y procedimientos de la empresa. 3. Preparar los implementos y equipos de trabajo de acuerdo a procedimientos y normas generales. 4. Reunir y caracterizar a los animales por inseminación artificial. 5. Movilizar animales a zonas de operaciones de inseminación artificial. 6. Brindar Asistencia Técnica y Capacitación a los ganaderos del ámbito de la provincia. 7. Otras que se le asigne |

| | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------|----|---|---|---|
| | | Técnico Agropecuario | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>*Técnico Agropecuario. *Experiencia no menor de (02) años en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Sub Gerente de Proyectos Productivos, quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo sanitario y reproductor en la crianza y explotación de ovinos y cuyes. 2. Capacitación y talleres a beneficios. 3. Mejoramiento de pasturas. 4. Desarrollo de actividades de monitoreo y capacitación a los beneficiarios. 5. Asistencia técnica y sanidad animal. 6. Articulación de los productos al mercado y participación en ferias 7. Manejo técnico, genético de los módulos de ovino. 8. Otras que se le asigne. |
| 10. Gerencia de Planeamiento y Presupuesto | Oficina Tecnología de la información | Jefe de Tecnología de Información | S/. 2,400.00 | 10 | 1 | <p>* Título profesional de Ingeniero de Sistemas y/o Técnico en Computación e Informática. *Experiencia en programación de sistemas no menor de un año (01) *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de la Gerencia de planeamiento y presupuesto ,quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planear, dirigir, coordinar y supervisar el desarrollo de la información en el centro de cómputo para atender oportunamente los requerimientos de las diferentes dependencias municipales. 2. Elaborar sistemas y formatos para el suministro de la información de las dependencias municipales. 3. Brinda asesoramiento y mantenimiento de los sistemas y bases de datos existentes. 4. Recepciona la información que será sometida a proceso, constando que se encuentre completo y en forma requerida. 5. Verificar los trabajos antes de ser entregados al usuario a fin de detectar posibles errores. 6. Velar por el correcto mantenimiento preventivo y circunstancial de los equipos de procesamiento de datos y los periféricos, así como el stock y suministro de los materiales de cómputo. 7. Elaborar las prioridades de investigación y desarrollo de software si fuera necesario. 8. Dar mantenimiento a los programas y bases ya existentes. 9. Otras que se le asigne. |
| | | Secretaria | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>*Título Profesional en Secretariado Ejecutivo, Estudios Superiores no concluidos, y/o técnica en computación e informática. *Experiencia en labores de secretariado por el tiempo no menor de (01) año en la actividad pública o privada. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de la Oficina de Tecnología de la Información ,quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar y coordinar y preparar la agenda con encargo del Responsable de la Oficina de Tecnología de la Información 2. Atender y efectuar llamadas telefónicas y registrarlas de ser el caso y concertar reuniones de trabajo 3. Registrar la documentación y/o expedientes recibidos o entregados 4. Hacer el despacho, colocar sellos, tramitar y distribuir la documentación o expedientes que ingresan o se genera en el Despacho 5. Recibir, revisar, clasificar, numerar, fechar, foliar los expedientes y firmar los cargos de recepción, así como hacer firmar los cargos de entrega. 6. Redactar documentos de acuerdo a las indicaciones del responsable de la Oficina de Tecnología de la Información, elaborar contratos y distribuir. 7. Otras que se le asigne. |

| | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------|--------------|----|---|--|--|
| | | Analista de Sistemas PAD-II | S/. 2,400.00 | 10 | 1 | <p>*Ingeniero de Sistemas. *Experiencia laboral no menor de (04) años. *conocimiento en programación avanzada en SQL SERVER, JAVA, y desarrollo de aplicaciones web. *Personal proactiva.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de la Oficina de Tecnología de la Información ,quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formular, ejecutar y evaluar el Plan de desarrollo informático, realizar las acciones necesarias para la modernización del procesamiento de información, asegurando su confiabilidad respecto al contenido, oportunidad y compatibilidad con las aplicaciones informáticas vigentes. 2. Desarrollar y/o implementar sistemas de información automatizadas en coordinación con las Áreas usuarias 3. Proponer y fomentar la utilización de las nuevas tecnologías. 4. Organizar; mantener actualizado y ordenar debidamente el inventario de equipos de cómputo, así como los archivos de respaldo de información y programas informáticos instalados. 5. Asegurar el mantenimiento y conservación de los equipos y suministros de cómputo. 6. Verificar e informar, que el computador asignado al servidor, forma parte Activo de la Institución, debe ser empleado exclusivamente como herramienta, para el cumplimiento de las funciones asignadas al trabajador. 7. Otras que se le asigne |
| 11. Gerencia de Infraestructura Desarrollo Urbano y Rural | Sub Gerencia de Catastro y Desarrollo Urbano | Auxiliar de Topografía I | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>*Técnico Titulado. *Experiencia no menor de (01) año. * Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de la Sub Gerencia de Catastro y Desarrollo Urbano ,quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar trabajos de apoyo a los Técnicos en inspecciones oculares de medición de los solares urbanos en los diferentes sectores de la ciudad. 2. Realizar trabajos de Apoyo al Topógrafo en cuanto al levantamiento topográfico que indique el responsable de la Oficina de Catastro y Desarrollo Urbano. 3. Apoyo en el traslado y limpieza de los equipos de topografía y otros que el caso lo requiera. 4. Otras que se le asigne. |
| | Sub Gerencia de Estudios y Proyectos | Ingeniero Civil II | S/. 2,400.00 | 10 | 1 | <p>*Título profesional de Ingeniero Civil y/o agrícola. *Experiencia mínima no menor de (01) año. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de la Sub Gerencia de Estudios y Proyectos ,quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar los estudios técnicos de los proyectos requeridos a la Municipalidad Provincial de San Martín. 2. Revisar y solicitar la aprobación de los expedientes Técnicos presentados por profesionales externos a esta área. 3. Efectuar Inspecciones para apoyo a Comunidades. 4. Supervisión y/o Residencia de obras en ejecución por parte de la Municipalidad Provincial de San Martín. 5. Aceptar responsabilidades y responder por ellas. 6. Otras que se le asigne. |

| | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------|----|---|--|--|
| Sub Gerencia de Transporte, Vialidad y Transito | Inspector de Transito I | S/. 1,200.00 | 10 | 6 | <p>*Estudios secundarios completos y/o. Licenciados de las Fuerzas Armadas</p> <p>*Conocimiento básicos del sistema operativo windows y programas excel, word y power point.</p> <p>* Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de la Sub Gerencia de Transporte, Vialidad y Tránsito, quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar con la PNP- Sección Transito para la ejecución de los operativos que planifica la Oficina de Transporte y Circulación Vial. 2. Brindar apoyo al control de tránsito vehicular, en caso de necesidad y urgencia hasta su normal funcionamiento a cargo de la PNP 3. Colaborar con la PNP, en la protección de los escolares, discapacitados y personas de la tercera edad. 4. Velar por el cumplimiento de las normas de Tránsito Local, como Nacional. 5. Verificar el cumplimiento de la obtención de las tarjetas de operatividad tanto en vehículos menores como mayores que prestan el servicio de transporte público de pasajeros. 6. Otras que se le asigne. |
| Sub Gerencia de Maquinaria y Equipo | Controlador de Maquinaria | S/. 2,400.00 | 10 | 1 | <p>Ingeniero civil, mecánico, agrícola, mecánico eléctrico.</p> <p>*Licencia de conducir para vehículos mayores.</p> <p>*Conocimiento de mecánica.</p> <p>*Experiencia no menor de (01) año.</p> <p>* Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de la Sub Gerencia de Maquinaria y Equipo, quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Controlar las obras 2. Controlar la maquinaria que sale del depósito municipal. 3. Controlar el material que sale de la chancadora de la municipalidad y de las canteras del rio. 4. Controlar el combustible de las maquinarias pesadas. 5. Otras que se le asigne. |
| | Chofer | S/. 1,200.00 | 10 | 2 | <p>*Estudios secundarios completos.</p> <p>*Licencia de conducir para vehículos mayores.</p> <p>*Conocimiento básico de mecánica.</p> <p>* Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de la Sub Gerencia de Maquinaria y Equipo .-Gidur, ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Velar por el cuidado y conservación del vehículo a su cargo. 2. Realizar labores básicas de mantenimiento y reparaciones mecánicas a su cargo 3. Reportar las fallas y/o averías del vehículo asignado 4. Limpiar, lavar y lubricar las piezas y accesorios del vehículo. 5. Portar siempre su licencia de conducir y demás documentos del vehículo. 6. Llevar un sistema de control del recorrido del vehículo a su cargo y del consumo de combustible, actualizando los datos. 7. Solicitar algunos accesorios del vehículo a la Sub Gerencia de Logística en coordinación con su jefe. 8. Otras que le asigne |

| | | | | | | |
|--|----------------------|--------------|----|---|---|---|
| | | | | | | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente de la Sub Gerencia de Maquinaria y Equipo.-Gidur, ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formular y ejecutar el Plan de mantenimiento preventivo y correctivo del parque automotor de la Municipalidad. 2. Mantener en óptimas condiciones u operativos los vehículos y maquinaria pesada de la Municipalidad. 3. Tener un Stock mínimo de soldadura a fin de garantizar la operatividad de los vehículos y maquinaria pesada. 4. Contar con sus herramientas para todo tipo de vehículo y maquinaria. 5. Impedir el ingreso de personas ajenas al taller, evitando de ese modo cualquier pérdida en agravio de la Municipalidad. 6. Reportar alguna avería o falla de la maquinaria por defecto de soldaduras 7. Otras que le asigne |
| | Mecánico Soldador | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>*Técnico en Mecánica. *Experiencia como Mecánico no menor de (06) años. *Personal proactivo.</p> | |
| | Ayudante de Mecánica | S/. 1,500.00 | 10 | 1 | <p>*Técnico en Mecánica. *Experiencia como Mecánico no menor de (02) años. *Personal proactivo.</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Sub Gerente de Obras Públicas y Privadas ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Colaborar con el estaf de mecánicos de la municipalidad cuando sea requerido por cualquiera de los mecánicos. 2. Implementar un registro de control de repuestos y otros accesorios cambiados de la maquinaria que conforma el parque automotor. 3. Impedir el ingreso de personas ajenas a los talleres de mecánica de la Municipalidad. 4. Guardar las herramientas utilizadas por el equipo de mecánicos. 5. Informar a la Sub Gerencia sobre cualquier pérdida de herramientas del equipo de mecánicos. 6. Otras que se le asigne |
| | Guardián | S/. 1,200.00 | 10 | 2 | <p>*Estudios secundarios completos. *Experiencia no menor de (06) meses en la actividad pública o privada. * Personal proactivo</p> | <p>Depende jerárquicamente y administrativamente del Despacho de la Sub Gerente de Obras Públicas y Privadas ante quien reporta y responde directamente y sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar el cuidado de los bienes materiales dentro de la Infraestructura y exterior del depósito Municipal de Maquinaria y Equipo e informar a su jefe inmediato algún acontecimiento ocurrido. 2. Controlar la entrada y salida de los materiales y equipos de trabajo del depósito Municipal de Maquinaria y Equipo. 3. Vigilancia y Supervisión de las Personas que ingresan y egresan del depósito Municipal de Maquinaria y Equipo e informar a su jefe inmediato algún acontecimiento ocurrido 4. Otras que se le asigne. |

Fuente: <http://www.mpsm.gob.pe/convocatoria-personal.php>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

CUADRO N°2

“ Cuadro de postulantes según las plazas establecidas de la Convocatoria CAS 2016, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 114-2016-MPSM., de fecha 08 de Febrero del 2016”

| ÀREA | PUESTO | APELLIDOS Y NOMBRES | EVALUACION CURRICULAR |
|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| ALCALDÍA | SECRETARIA | MONTEZA BUSTAMANTE TATIANA ELVIRA | 40 |
| | CONSERJE | CONSTANTINO HERRERA ELIO FRANCO | 39 |
| | CHOFER | PAREDES IGLESIAS CARLOS FERNANDO | 40 |
| OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL | SECRETARIA | SALAZAR FERNANDEZ MIRLA DORIS | 39 |
| SECRETARÍA GENERAL | SECRETARIA | YALTA RUIZ SILVIA CRISTINA | 10 |
| SECRETARÍA GENERAL | SECRETARIA | CUMBIA GUERRERO AURORA ELIZABETH | 40 |
| GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA | SECRETARIA | ARÉVALO LÓPEZ MARIA KELLY | 40 |
| SUB GERENCIA DE RR.HH | SECRETARIA | ZAMORA HERRERA LEYDI DIANA | 40 |
| SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD | ASISTENTE DE CONTABILIDAD | ROMERO DÍAZ MYRLAN | 42 |
| | | RODRIGUEZ CAMPOS LUZ | 40 |
| | | CHIROQUE ROJAS SHILTON LETTELIER | 41 |
| | TÈCNICO ADMINISTRATIVO II | CALDERÓN MORETO JOCNY | 40 |
| | | BERMUDO EYZAGUIRRE ERESBIT PAMELA | 40 |
| | | CHINGUEL MIREZ ELSY FLORIBEL | 40 |
| SUB GERENCIA DE TESORERÍA | ASISTENTE | PORTAL HUERTAS IVETTE | 44 |
| | AUXILIAR DE CONTABILIDAD II | MEJÍA CRUZ ROXANA | 40 |
| | | ARRASCUE CORRALES MARLY ARACELI | 39 |
| | | CIEZA DELGADO MARIA JESUS | 40 |
| | | JULON PEREZ LEDY | 40 |
| | | GUERRERO DELGADO DAVID | 40 |
| SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO | SECRETARIA | CHUQUILIN CONDOR MARLENY | 40 |
| | | GALLARDO ROSILLO EVELI VANNESA | 39 |
| | AUXILIAR | MUÑOZ TUESTA CARMEN DEL ROCIO | 40 |

| | | | |
|---------------------------------------|--|--------------------------------------|----|
| | ADMINISTRATIVO I | VASQUEZ PASACHE KATHERINE ELIZABETH | 40 |
| | | GUERRERO ARAUJO ZULEMA | 39 |
| | | DIAZ HERNANDEZ YEISA YORELI | 40 |
| | | MORI CORREA JHONATAM JORGE LUIS | 41 |
| | | CABRERA OLANO ERLITA | 40 |
| | | CERVERA VASQUEZ JOHAN | 39 |
| | | BARBOZA HURTADO WILMAN | 40 |
| | | PIEDRA MEDINA LUCY EDITH | 40 |
| | | CORONEL FERNANDEZ YOELÌ INÈS | 11 |
| | | MONTALVO HUERTAS HOLANDY MARGOT | 40 |
| | | ALBERCA CORTÈZ ANTHONY | 39 |
| | | GUAMANTA LLATAS DAISY LILY | 40 |
| | | GONZALES DELGADO ERMELINDA | 40 |
| | | OLANO DAVILA LUCY MAGALY | 39 |
| SUB GERENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL | AUXILIAR ADMINISTRATIVO II (NOTIFICADOR) | CHINININ SIRLOPU MARIA CIELO | 40 |
| | | CORONEL CERDÀN MILAGRITOS | 40 |
| | | DAVILA GUIMAC JEFFERSON VIDAL JOSEPH | 39 |
| | | CARRASCO ROMAN ANGELA | 40 |
| | | GASTELO VERA TANIA YTAMAR | 40 |
| | | ALVARADO JULON ROSA MARIA | 40 |
| | | HERRERA MARIN YESSENIA LIZBETH | 40 |
| | | TEJEDO TAFUR ANDY ERICK | 39 |
| | TECNICO ADMINISTRATIVO | PADILLA VIDARTE MARIBEL | 40 |
| | FISCALIZADOR | CASTREJÒN HERRERA NELSON EDUARDO | 40 |
| | | BUSTAMANTE CHINCHE JORGE LUIS | 41 |
| | | BARBOZA HURTADO ESTHER | 40 |
| | | SAHER IZQUIERDO LUIS ABDEL BADDY | 42 |
| | | BARBOZA TORRES LIZ ESTHEPANY | 10 |
| | | DIAZ CALLE NElf VANESSA | 41 |
| | | TICLIAHUANCA CRUZ MERCY MIRELA | 40 |
| | | HUAMÀN GONZÁLEZ ROBINSON DARWIN | 40 |
| | | LLANOS DELGADO LUCINDA ELISA | 41 |

| | | | |
|---|---|---------------------------------|-----------|
| SUB GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y RECURSOS NATURALES | ASISTENTE DE SERVICIOS DE RR.NN | NO SE PRESENTARON | |
| | RESPONSABLE DEL PROGRAMA MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS DOMICILIARIOS | VASQUEZ GUADALUPE ELENA SADIT | 46 |
| | | CERCADO FLORES JORGE LUIS | 45 |
| | GUARDIÁN DE BOTADERO | OLANO VILLANUEVA SEGUNDO | 40 |
| | | SANCHEZ SILVA WILMER | 40 |
| | | FONSECA VERA JOSÈ MERCEDES | 40 |
| | | TELLO LEIVA SANTOS ALBERTO | 36 |
| | | GUEVARA HERRERA JOSÈ SANTOS | 38 |
| | | RIOJA MEDINA JOSE UBALDO | 38 |
| DELGADO SANCHEZ WILMER ALBERTO | | 40 | |
| PERALES GAMONAL DIOMER | | 40 | |
| SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS Y ÁREAS VERDES | PROMOTOR AMBIENTAL | DELGADO PÈREZ SAEMA RUBÌ | 40 |
| | | ESPINOZA TARRILLO ELIA KARINA | 41 |
| | | FLORES FERNANDEZ YULIANA | 40 |
| | | VASQUEZ REATEGUI MARTHA LUZ | 10 |
| | | OBLITAS VASQUEZ CINTHIA TATIANA | 41 |
| | | MUÑOZ GUEVARA YANE | 40 |
| | | PONCE DE LEON SORIA ROSITA | 41 |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | VILLEGAS YGNACIO DARLY JANNETH | 40 |
| | | GONZALES URIARTE ESTALIN | 40 |
| | | FLORES JIMIENEZ ERNESTO | 38 |
| | | BARBOZA DAVILA ELENA | 40 |
| | | GOMEZ CORREA FIORELLA MASIEL | 39 |
| | | SILVA MARLO CARLOS | 40 |
| | | MIRANDA SANCHEZ RICHARD | 40 |
| | | VARGAS POSITO NILO | 40 |
| PEREZ OLANO JOSÈ LUIS | | 40 | |
| CHOFER | GUEVARA VASQUEZ ANGEL | 40 | |
| | PIEDRA LOZADA WALTER | 41 | |
| | VALLEJOS BRAVO HERMINIO | 40 | |
| | CRUZ ROJAS EVERT | 40 | |

| | | | |
|---|------------------------|-----------------------------------|----|
| | | TAMAY ESTELA RONAL TEODORO | 40 |
| | | ALEGRIA ANGULO JHONY | 10 |
| | | PEÑA GUAYAMA JUAN ANTONIO | 40 |
| | | MARTINEZ GAMONAL SEGUNDO QUITERIO | 40 |
| | | CUEVA CARRANZA YOVER NEYSSER | 40 |
| | | TORRES DIAZ JHENRY | 40 |
| | GUARDIAN AMBIENTAL | VILLALOBOS CAMACHO LUIS IVAN | 40 |
| | | RODRIGUEZ MARQUEZ VICTOR MIGUEL | 40 |
| | TÉCNICO AGROPECUARIO | VILLALOBOS ESTELA JHONY ALMILKAR | 40 |
| | INSPECTOR SANITARIO II | DIAZ JULCAHUANGA JOSE EVER | 41 |
| GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA | SECRETARIA | VASQUEZ BERNAL LUCY MILENA | 40 |
| | | MONTEZA MONTENEGRO LUZMIRIA | 41 |
| | | OCAMPO ARCE JORGE LUIS | 40 |
| | | AVELLANEDA MEGO EDUARDO | 40 |
| | | MUNDACA CUBAS ROLANDO | 40 |
| | | QUIROZ HUAMÁN WILFREDO | 40 |
| | | HUAMAN GARCIA ALEJANDRO | 10 |
| | | LINARES PATIÑO RENE FERNANDO | 40 |
| | | RAMIREZ BETETA CINTHYA RAQUEL | 10 |
| | | ORDINOLA GONZALES CESAR AUGUSTO | 40 |
| | | HERNANDEZ GAMARRA YAMES | 40 |
| | POLICIA MUNICIPAL | DIAZ COLLANTES JOSE HUMBERTO | 40 |
| | | YNGA AGUILAR MARIA MAXIMILA | 40 |
| | | AGUILAR DIAZ MARCO | 40 |
| | | LLANOS GOMEZ GEORGGE PEATER | 40 |
| | | SALAZAR HUAMAN IRMA | 40 |
| | | ARIAS PEÑA NILDO | 40 |
| | | FERNANDEZ ALEJANDRÍA REQUILDA | 40 |
| QUIROZ HUAMÁN MIRIAM JANINA | | 40 | |
| SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES | SECRETARIA | HORNA RIOJA RAYZA MELODY | 40 |
| | | DE LA CRUZ DAZA SHINA EVELITH | 41 |
| | COORDINADOR DE PVL | SALAZAR MOSQUEDA LIZ MARGOT | 40 |
| | | DIAZ SALAZAR REYNALDO | 40 |

| | | | |
|---|--|-------------------------------------|----|
| | | PASACHE DE ESPINOZA MARIA FRANCISCA | 40 |
| | | MORALES LEDESMA ROSA ELVIRA | 40 |
| | | FLORES GUEVARA DAVID ALBERTO | 40 |
| | | LLANOS GALVEZ ZULEMA | 39 |
| | | ALVARADO LOZANO JOVITA YASSI | 41 |
| | | CONTRERAS ACUÑA SAMUEL | 40 |
| | COORDINADOR DEL PROGRAMA COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA | NIMA CHAPOÑAN YAHAIRA GISVEL | 40 |
| | | URIARTE FERNANDEZ MEDARDO | 40 |
| | | TIRADO CHUMBE LILIA CONSUELO | 41 |
| | | MERINO SIME MILAGROS KAROL | 40 |
| | | VALENCIA IPARRAGUIRRE MARTHA MARIA | 40 |
| | | RAFAEL SANCHEZ CRUZ CEDINA | 40 |
| | ALMACENERO DE PROGRAMAS SOCIALES | FRÍAS RIOS EDWIN CRISTHIAN | 40 |
| | | MONTEZA VERA GERMÁN | 41 |
| | | FERNANDEZ HERRERA ELÌ | 40 |
| | | HERRERA BAUTISTA DONATILA | 41 |
| | | RODRIGUEZ CAMPOS FLOR | 40 |
| | | CUBAS FERNADEZ MARIA ICELA | 41 |
| | | FERNANDEZ HERRERA ROSALÌA | 40 |
| | EMPADRONADOR | CUBAS MARTINEZ ROSITA | 40 |
| | | SALVADOR AGUILAR EFREN | 40 |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | GIL DIAZ EDGAR | 40 |
| | | TINOCO CUEVA CREMLIN NEVES | 40 |
| | | DIAZ RAMOS CESAR AUGUSTO | 41 |
| | | ASPAJO OLANO LIZETT LORRAINE | 40 |
| | | MIRANDA DIEZ BLANCA FLOR | 40 |
| | | PEREZ TEJADA JOSE DAVID | 41 |
| | | CUBAS RUPAY AYDÈ | 40 |
| SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN Y LICENCIAS | MEDICO VETERINARIO | TORRES MONTENEGRO MANUEL JESUS | 45 |
| SUB GERENCIA DE PROYECTOS PRODUCTIVOS | MEDICO VETERINARIO | SILVA AGAPITO DANILO | 44 |
| | | BONILLA MESONES JESUS ANIBAL | 46 |
| | TÈCNICO AGROPECUARIO | JARA HURTADO HERMOGENES | 41 |

| | | | |
|---|--|---------------------------------------|----|
| | | GONZALES URIARTE SAMUEL | 42 |
| OFICINA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN | JEFE DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN | TERRONES VILLAISAN MOISES WILLMAN | 40 |
| | SECRETARIA | SIRLOPU SALAZAR SARAÌ DE LOS ANGELES | 40 |
| | | RIVADENEYRA RIMAYCUNA LUISA ELENA | 41 |
| | | VILCA GUAMANTA ZOILITA | 41 |
| | | HEREDIA GUERRERO SANDRI YUVEN | 40 |
| | | PURISACA RUBIO JANETH MERCEDES | 41 |
| ANALISTA DE SISTEMA PAD II | CORDOVA RISCO EILEEN | 44 | |
| SUB GERENCIA DE CATASTRO Y DESARROLLO URBANO | AUXILIAR DE TOPOGRAFÍA I | HERRERA MARÍN GIBSON EDUARDO | 40 |
| | | DELGADO REYNA AUDI YAMIL | 41 |
| SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS | INGENIERO CIVIL II | SANTISTEBAN CARRASCO MANUEL JENNYEFER | 44 |
| | | BRAVO MONTENEGRO CARLOS ISMAEL | 45 |
| | | BAUTISTA CAMPOS EDITA | 46 |
| SUB GERENCIA DE TRANSPORTE VIALIDAD Y TRANSITO | INSPECTOR DE TRÁNSITO I | BURGA NAZARIO PEPE | 40 |
| | | VASQUEZ JÀUREGUI RAÛL | 40 |
| | | QUIROZ CASTAÑEDA JAMES | 40 |
| | | VILCHEZ UBILLUS CARLOS ALEJANDRO | 40 |
| | | LOCONI RUMICHE VICTOR MIGUEL | 40 |
| | | RUBIO AGUILAR RODER ALFREDO | 40 |
| | | MEDINA SALAZAR JOSUÈ LEOPOLDO | 40 |
| | | BALDERA FALLA SANTIAGO ADALBERTO | 40 |
| | | GONZAGA SEGOVIA EBERT MANRRIQUE | 40 |
| | CONTROLADOR DE MAQUINA | YUMPO TORRES ANTHONY LINCOLN | 38 |
| | CHOFER | SERRANO PEREZ JORGE ITALO | 40 |
| | | SANCHEZ CRUZ ELMER | 40 |
| | MECANICO SOLDADOR | NO SE PRESENTARON | |
| | AYUDANTE DE MECANICA | OSORIO MEDINA ISABEL ALMAGRO | 40 |
| | | MARTINEZ DIAZ ALI BEDER | 40 |
| | | FONSECA LOPEZ LENIN | 39 |

| | | | |
|--|----------|---------------------------------|-----------|
| | | REYES VARGAS FERNANDO MICHAEL | 40 |
| | | VARGAS SALAZAR DARIO | 40 |
| | GUARDIAN | NUÑEZ ROJAS WILFREDO | 40 |
| | | RODRIGUEZ MARQUEZ VICTOR MANUEL | 40 |
| | | BUENO CASTILLO GABRIEL | 40 |
| | | ALTAMIRANO CUBAS LUSIDORO | 40 |

Fuente: <http://www.mpsm.gob.pe/convocatoria-personal.php>

En cuanto a la presentación de postulantes según las plazas establecidas de la Convocatoria CAS 2016 de la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 114-2016-MPSM., de fecha 08 de Febrero del 2016, se advierte que se presentaron 185 postulantes, de los cuales fueron 95 varones y 90 mujeres, 7 no pasaron la etapa de evaluación curricular, siendo estos 5 mujeres y 2 varones.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

CUADRO N°3

“ Cuadro de resultados de acuerdo a los postulantes a la Convocatoria CAS 2016, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 114-2016-MPSM., de fecha 08 de Febrero del 2016”

| ÁREA | PUESTO | APELLIDOS Y NOMBRES | EVALUACION CURRICULAR | ENTREVISTA PERSONAL | RESULTADO FINAL | OBSERVACIONES |
|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-----------------------|---------------------|-----------------|---------------|
| ALCALDÍA | SECRETARIA | MONTEZA BUSTAMANTE TATIANA ELVIRA | 40 | 42 | 82 | ADJUDICA |
| | CONSERJE | CONSTANTINO HERRERA ELIO FRANCO | 39 | 40 | 79 | ADJUDICA |
| | CHOFER | PAREDES IGLESIAS CARLOS FERNANDO | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL | SECRETARIA | SALAZAR FERNANDEZ MIRLA DORIS | 39 | 40 | 79 | ADJUDICA |
| SECRETARÍA GENERAL | SECRETARIA | CUMBIA GUERRERO AURORA ELIZABETH | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| GERENCIA DE ASESORIA JURÍDICA | SECRETARIA | ARÉVALO LÓPEZ MARIA KELLY | 40 | 42 | 82 | ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE RR.HH | SECRETARIA | ZAMORA HERRERA LEYDI DIANA | 40 | 33 | 73 | NO ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD | ASISTENTE DE CONTABILIDAD | ROMERO DÍAZ MYRLAN | 42 | 39 | 80 | NO ADJUDICA |
| | | RODRIGUEZ CAMPOS LUZ | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | | CHIROQUE ROJAS SHILTON LETTELLIER | 41 | 41 | 83 | ADJUDICA |
| | TÉCNICO ADMINISTRATIVO II | CALDERÓN MORETO JOCNY | 40 | 43 | 83 | ADJUDICA |
| | | BERMUDO EYZAGUIRRE ERESBIT PAMELA | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | | CHINGUEL MIREZ ELSY FLORIBEL | 40 | 33 | 73 | NO ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE TESORERÍA | ASISTENTE | PORTAL HUERTAS IVETTE | 44 | 38 | 82 | NO ADJUDICA |
| | AUXILIAR DE CONTABILIDAD II | MEJÍA CRUZ ROXANA | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | ARRASCUE CORRALES MARLY ARACELI | 39 | 38 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | CIEZA DELGADO MARIA JESUS | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | JULON PEREZ LEDY | 40 | 40 | 80 | NO ADJUDICA |
| | | GUERRERO DELGADO DAVID | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO | SECRETARIA | CHUQUILIN CONDOR MARLENY | 40 | 0 | 40 | NO ADJUDICA |
| | | GALLARDO ROSILLO EVELI VANNESA | 39 | 40 | 79 | ADJUDICA |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO I | MUÑOZ TUESTA CARMEN DEL ROCIO | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | VASQUEZ PASACHE KATHERINE ELIZABETH | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | GUERRERO ARAUJO ZULEMA | 39 | 40 | 79 | NO ADJUDICA |

| | | | | | | |
|--|---|--------------------------------------|----|----|----|-------------|
| | | DIAZ HERNANDEZ YEISA YORELI | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | MORI CORREA JHONATAM JORGE LUIS | 41 | 38 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | CABRERA OLANO ERLITA | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | CERVERA VASQUEZ JOHAN | 39 | 39 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | BARBOZA HURTADO WILMAN | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | PIEDRA MEDINA LUCY EDITH | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | MONTALVO HUERTAS HOLANDY MARGOT | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | ALBERCA CORTÉZ ANTHONY | 39 | 38 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | GUAMANTA LLATAS DAISY LILY | 40 | 0 | 40 | NO ADJUDICA |
| | | GONZALES DELGADO ERMELINDA | 40 | 0 | 40 | NO ADJUDICA |
| | | OLANO DAVILA LUCY MAGALY | 39 | 0 | 39 | NO ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL | AUXILIAR ADMINISTRATIVO II (NOTIFICADOR) | CHINININ SIRLOPU MARIA CIELO | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | CORONEL CERDÁN MILAGRITOS | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | DAVILA GUIMAC JEFFERSON VIDAL JOSEPH | 39 | 37 | 76 | NO ADJUDICA |
| | | CARRASCO ROMAN ANGELA | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| | | GASTELO VERA TANIA YTAMAR | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | ALVARADO JULON ROSA MARIA | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | HERRERA MARIN YESSENIA LIZBETH | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | TEJEDO TAFUR ANDY ERICK | 39 | 41 | 80 | ADJUDICA |
| | TECNICO ADMINISTRATIVO | PADILLA VIDARTE MARIBEL | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | FISCALIZADOR | CASTREJÓN HERRERA NELSON EDUARDO | 40 | 33 | 73 | NO ADJUDICA |
| | | BUSTAMANTE CHINCHE JORGE LUIS | 41 | 40 | 81 | ADJUDICA |
| | | BARBOZA HURTADO ESTHER | 40 | 33 | 73 | NO ADJUDICA |
| | | SAHER IZQUIERDO LUIS ABDEL BADDY | 42 | 41 | 83 | ADJUDICA |
| | | DIAZ CALLE NELF VANESSA | 41 | 33 | 74 | NO ADJUDICA |
| | | TICLIAHUANCA CRUZ MERCY MIRELA | 40 | 32 | 72 | NO ADJUDICA |
| | | HUAMÁN GONZÁLEZ ROBINSON DARWIN | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | | LLANOS DELGADO LUCINDA ELISA | 41 | 33 | 74 | NO ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y RECURSOS NATURALES | ASISTENTE DE SERVICIOS DE RR.NN | NO SE PRESENTARON | | | 0 | DESIERTA |
| | RESPONSABLE DEL PROGRAMA MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS DOMICILIARIOS | VASQUEZ GUADALUPE ELENA SADIT | 46 | 44 | 90 | NO ADJUDICA |
| | | CERCADO FLORES JORGE LUIS | 45 | 46 | 91 | ADJUDICA |

| | | | | | | |
|--|------------------------------|---------------------------------|----|----|-------------|-------------|
| | GUARDIÁN DE BOTADERO | OLANO VILLANUEVA SEGUNDO | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | SANCHEZ SILVA WILMER | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | FONSECA VERA JOSÉ MERCEDES | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | TELLO LEIVA SANTOS ALBERTO | 36 | 0 | 36 | NO ADJUDICA |
| | | GUEVARA HERRERA JOSÉ SANTOS | 38 | 0 | 38 | NO ADJUDICA |
| | | RIOJA MEDINA JOSE UBALDO | 38 | 0 | 38 | NO ADJUDICA |
| | | DELGADO SANCHEZ WILMER ALBERTO | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | PERALES GAMONAL DIOMER | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS Y ÁREAS VERDES | PROMOTOR AMBIENTAL | DELGADO PÉREZ SAEMA RUBÍ | 40 | 0 | 40 | NO ADJUDICA |
| | | ESPINOZA TARRILLO ELIA KARINA | 41 | 38 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | FLORES FERNANDEZ YULIANA | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | OBLITAS VASQUEZ CINTHIA TATIANA | 41 | 0 | 41 | NO ADJUDICA |
| | | MUÑOZ GUEVARA YANE | 40 | 0 | 40 | NO ADJUDICA |
| | | PONCE DE LEON SORIA ROSITA | 41 | 0 | 41 | NO ADJUDICA |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | VILLEGAS YGNACIO DARLY JANNETH | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | GONZALES URIARTE ESTALIN | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | FLORES JIMIENEZ ERNESTO | 38 | 38 | 76 | NO ADJUDICA |
| | | BARBOZA DAVILA ELENA | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | GOMEZ CORREA FIORELLA MASIEL | 39 | 38 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | SILVA MARLO CARLOS | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | MIRANDA SANCHEZ RICHARD | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | VARGAS POSITO NILO | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | PEREZ OLANO JOSÉ LUIS | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | CHOFER | GUEVARA VASQUEZ ANGEL | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | PIEDRA LOZADA WALTER | 41 | 40 | 81 | ADJUDICA |
| | | VALLEJOS BRAVO HERMINIO | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | CRUZ ROJAS EVERT | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | | TAMAY ESTELA RONAL TEODORO | 40 | 0 | 40 | NO ADJUDICA |
| PEÑA GUAYAMA JUAN ANTONIO | | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA | |
| MARTINEZ GAMONAL SEGUNDO QUITERIO | | 40 | 0 | 40 | NO ADJUDICA | |
| CUEVA CARRANZA YOVER NEYSSER | | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA | |
| TORRES DIAZ JHENRY | | 40 | 33 | 73 | NO ADJUDICA | |
| GUARDIAN AMBIENTAL | VILLALOBOS CAMACHO LUIS IVAN | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA | |

| | | | | | | |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|----|----|-------------|
| | | RODRIGUEZ MARQUEZ VICTOR MIGUEL | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | TÉCNICO AGROPECUARIO | VILLALOBOS ESTELA JHONY ALMILKAR | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| | INSPECTOR SANITARIO II | DIAZ JULCAHUANGA JOSE EVER | 41 | 41 | 82 | ADJUDICA |
| GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA | SECRETARIA | VASQUEZ BERNAL LUCY MILENA | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | MONTEZA MONTENEGRO LUZMIRIA | 41 | 37 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | OCAMPO ARCE JORGE LUIS | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | AVELLANEDA MEGO EDUARDO | 40 | 34 | 74 | ADJUDICA |
| | | MUNDACA CUBAS ROLANDO | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | QUIROZ HUAMÁN WILFREDO | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | LINARES PATIÑO RENE FERNANDO | 40 | 33 | 73 | ADJUDICA |
| | | ORDINOLA GONZALES CESAR AUGUSTO | 40 | 0 | 40 | ADJUDICA |
| | | HERNANDEZ GAMARRA YAMES | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | POLICIA MUNICIPAL | DIAZ COLLANTES JOSE HUMBERTO | 40 | 40 | 80 |
| | YNGA AGUILAR MARIA MAXIMILA | | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | AGUILAR DIAZ MARCO | | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | LLANOS GOMEZ GEORGG E PEATER | | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | SALAZAR HUAMAN IRMA | | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | ARIAS PEÑA NILDO | | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | FERNANDEZ ALEJANDRÍA REQUILDA | | 40 | 33 | 73 | NO ADJUDICA |
| | QUIROZ HUAMÁN MIRIAM JANINA | | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES | SECRETARIA | HORNA RIOJA RAYZA MELODY | 40 | 38 | 78 |
| DE LA CRUZ DAZA SHINA EVELITH | | | 41 | 40 | 81 | ADJUDICA |
| COORDINADOR DE PVL | | SALAZAR MOSQUEDA LIZ MARGOT | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | DIAZ SALAZAR REYNALDO | 40 | 36 | 76 | NO ADJUDICA |
| | | PASACHE DE ESPINOZA MARIA FRANCISCA | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | MORALES LEDESMA ROSA ELVIRA | 40 | 36 | 76 | NO ADJUDICA |
| | | FLORES GUEVARA DAVID ALBERTO | 40 | 36 | 76 | NO ADJUDICA |
| | | LLANOS GALVEZ ZULEMA | 39 | 36 | 75 | NO ADJUDICA |
| | | ALVARADO LOZANO JOVITA YASSI | 41 | 36 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | CONTRERAS ACUÑA SAMUEL | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| COORDINADOR DEL PROGRAMA COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA | | NIMA CHAPOÑAN YAHAIRA GISVEL | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | URIARTE FERNANDEZ MEDARDO | 40 | 40 | 80 | NO ADJUDICA |
| | | TIRADO CHUMBE LILIA CONSUELO | 41 | 40 | 81 | ADJUDICA |
| | | MERINO SIME MILAGROS KAROL | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA |

| | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------|----|----|-------------|-------------|
| | | VALENCIA IPARRAGUIRRE MARTHA MARIA | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA | |
| | | RAFAEL SANCHEZ CRUZ CEDINA | 40 | 36 | 76 | NO ADJUDICA | |
| | ALMACENERO DE PROGRAMAS SOCIALES | | FRÍAS RIOS EDWIN CRISTHIAN | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | | MONTEZA VERA GERMÁN | 41 | 37 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | | FERNANDEZ HERRERA ELI | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | | HERRERA BAUTISTA DONATILA | 41 | 37 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | | RODRIGUEZ CAMPOS FLOR | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | | CUBAS FERNANDEZ MARIA ICELA | 41 | 37 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | | FERNANDEZ HERRERA ROSALÍA | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA |
| | EMPADRONADOR | | CUBAS MARTINEZ ROSITA | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | | SALVADOR AGUILAR EFREN | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | | GIL DIAZ EDGAR | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| | | | TINOCO CUEVA CREMLIN NEVES | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | | DIAZ RAMOS CESAR AUGUSTO | 41 | 38 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | | ASPAJO OLANO LIZETT LORRAINE | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA |
| | | | MIRANDA DIEZ BLANCA FLOR | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | | PEREZ TEJADA JOSE DAVID | 41 | 38 | 79 | NO ADJUDICA |
| | | | CUBAS RUPAY AYDÉ | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN Y LICENCIAS | MEDICO VETERINARIO | TORRES MONTENEGRO MANUEL JESUS | 45 | 42 | 87 | ADJUDICA |
| | SUB GERENCIA DE PROYECTOS PRODUCTIVOS | MEDICO VETERINARIO | SILVA AGAPITO DANILO | 44 | 42 | 86 | ADJUDICA |
| BONILLA MESONES JESUS ANIBAL | | | 46 | 0 | 46 | NO ADJUDICA | |
| TÉCNICO AGROPECUARIO | | JARA HURTADO HERMOGENES | 41 | 39 | 80 | NO ADJUDICA | |
| | | GONZALES URIARTE SAMUEL | 42 | 41 | 83 | ADJUDICA | |
| OFICINA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN | JEFE DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN | TERRONES VILLAISAN MOISES WILLMAN | 40 | 42 | 82 | ADJUDICA | |
| | SECRETARIA | SIRLOPU SALAZAR SARAÍ DE LOS ANGELES | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA | |
| | | RIVADENEYRA RIMAYCUNA LUISA ELENA | 41 | 38 | 79 | NO ADJUDICA | |
| | | VILCA GUAMANTA ZOILITA | 41 | 37 | 78 | NO ADJUDICA | |
| | | HEREDIA GUERRERO SANDRI YUVEN | 40 | 37 | 77 | NO ADJUDICA | |

| | | | | | | |
|--|----------------------------|---------------------------------------|----|----|----|-------------|
| | | PURISACA RUBIO JANETH MERCEDES | 41 | 38 | 79 | NO ADJUDICA |
| | ANALISTA DE SISTEMA PAD II | CORDOVA RISCO EILEEN | 44 | 42 | 86 | ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE CATASTRO Y DESARROLLO URBANO | AUXILIAR DE TOPOGRAFIA I | HERRERA MARIN GIBSON EDUARDO | 40 | 42 | 82 | ADJUDICA |
| | | DELGADO REYNA AUDI YAMIL | 41 | 0 | 41 | NO ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS | INGENIERO CIVIL II | SANTISTEBAN CARRASCO MANUEL JENNYEFER | 44 | 0 | 44 | NO ADJUDICA |
| | | BRAVO MONTENEGRO CARLOS ISMAEL | 45 | 42 | 87 | ADJUDICA |
| | | BAUTISTA CAMPOS EDITA | 46 | 0 | 46 | NO ADJUDICA |
| SUB GERENCIA DE TRANSPORTE VIALIDAD Y TRANSITO | INSPECTOR DE TRANSITO I | BURGA NAZARIO PEPE | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| | | VASQUEZ JAUREGUI RAUL | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | QUIROZ CASTAÑEDA JAMES | 40 | 33 | 73 | NO ADJUDICA |
| | | VILCHEZ UBILLUS CARLOS ALEJANDRO | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | LOCONI RUMICHE VICTOR MIGUEL | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| | | RUBIO AGUILAR RODER ALFREDO | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | | MEDINA SALAZAR JOSUE LEOPOLDO | 40 | 33 | 73 | NO ADJUDICA |
| | | BALDERA FALLA SANTIAGO ADALBERTO | 40 | 34 | 74 | NO ADJUDICA |
| | | GONZAGA SEGOVIA EBERT MANRRIQUE | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | CONTROLADOR DE MAQUINA | YUMPO TORRES ANTHONY LINCOLN | 38 | 34 | 72 | NO ADJUDICA |
| | CHOFER | SERRANO PEREZ JORGE ITALO | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | SANCHEZ CRUZ ELMER | 40 | 41 | 81 | ADJUDICA |
| | MECANICO SOLDADOR | NO SE PRESENTARON | | | 0 | DESIERTA |
| | AYUDANTE DE MECANICA | OSORIO MEDINA ISABEL ALMAGRO | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | MARTINEZ DIAZ ALI BEDER | 40 | 0 | 40 | NO ADJUDICA |
| | | FONSECA LOPEZ LENIN | 39 | 34 | 73 | NO ADJUDICA |
| | GUARDIAN | REYES VARGAS FERNANDO MICHAEL | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | VARGAS SALAZAR DARIO | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | NUÑEZ ROJAS WILFREDO | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | RODRIGUEZ MARQUEZ VICTOR MANUEL | 40 | 38 | 78 | NO ADJUDICA |
| | | BUENO CASTILLO GABRIEL | 40 | 40 | 80 | ADJUDICA |
| | | ALTAMIRANO CUBAS LUSIDORO | 40 | 39 | 79 | NO ADJUDICA |

Fuente: <http://www.mpsm.gob.pe/rrhh.php>

En cuanto a los resultados finales de postulantes según las plazas establecidas de la Convocatoria CAS 2016 de la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 114-2016-MPSM., de fecha 08 de febrero del 2016, se analiza que, de los 185 postulantes, se adjudicaron 64 plazas, tan solo 15 plazas fueron ocupadas por mujeres y 49 plazas por varones, quedando 18 plazas desiertas.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

CUADRO N°4

“Cuadro de recuento de trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín al año 2016”

| MODALIDAD DE CONTRATO | HOMBRES | MUJERES |
|--|----------------|----------------|
| EMPLEADOS NOMBRADOS | 171 | 75 |
| CONTRATOS CAS | 261 | 155 |
| CONTRATO SERVICIO CAS SERENAZGO | 76 | 5 |
| CESANTES Y JUBILADOS | 22 | 15 |
| OBREROS REGIMEN ORIVADO | 50 | |
| EMPLEADOS CONTRATADOS SERVICIOS PERSONALES NO | 51 | 17 |
| CONTRATOS CAS 2016, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 114-2016-MPSM | 49 | 15 |
| TOTAL DE TRABAJADORES | 680 | 282 |

Fuente:

http://www.peru.gob.pe/directorio/pep_directorio_detalle_institucion.asp?cod_institucion=10367

<http://www.mpsm.gob.pe/architrans/RRHH/EMPLEADOS-CONTRATADOS.pdf>

<http://www.mpsm.gob.pe/rrhh.php>

<http://www.mpsm.gob.pe/architrans/RRHH/CTTO-DE-SERV-ADTVO-CAS.pdf>

En cuanto presente cuadro, se tiene un total de 964 trabajadores al año 2016, incluidos a los ingresantes de la Convocatoria CAS 2016 a la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 114-2016-MPSM., de fecha 08 de febrero del 2016.

UÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

CUADRO N°5

“Cuadro de funcionarios principales, de la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2016,”

| NOMBRE | CARGO |
|---------------------------------|--|
| WALTER GRUNDEL JIMENEZ | ALCALDE |
| JUAN MANUEL OLIVEIRA AREVALO | GERENTE MUNICIPAL |
| JUAN CORONADO QUINTERO | GTE. DE ADMINISTRACION Y FINANZAS |
| KELLY CELESTINA MARIN VASQUEZ | GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO |
| JAVIER SINTI FLORES | GERENTE DE INFRAESTRUCTURA Y PLANEAMIENTO URBANO |
| CLAUDIA VASQUEZ PANDURO | GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL |
| FERNANDO DAMASO ZAMORA CORRALES | GTE. DE SEGURIDAD CIUDADANA Y FISCALIZACION |
| CESAR AUGUSTO REATEGUI PACHECO | GTE. DE DESARROLLO ECONOMICO, G.A. Y T. |
| JUAN ELISEO VASQUEZ ROJAS | S.G. PROMOCION DE TRANSPORTE, TRANSITO URB. |
| CARLOS QUEVEDO FLORES | S.G. (e)GESTION AMBIENTAL Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL |
| ROBER HUAMAN SANTILLAN | S.G. SEGURIDAD CIUDADANA Y FISCALIZACION |
| VICTOR MANUEL LOPEZ VILLACORTA | S.G. POLICIA MUNICIPAL Y FISCALIZACION |
| ROBERT ESCUDERO SALDAÑA | S.G. PROGRAMAS SOCIALES Y NUTRICION INFANTIL |
| EDDY GALVEZ GARCIA | S.G. ENC. PROMOCION DE SALUD Y DEFENSA DE DERECHOS |
| MANUEL RAMIREZ RAMIREZ | S.G. EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y REC. |
| JOSE CORDOVA RISCO | S.G. DESARROLLO ECONOMICO LOCAL Y TURISMO |
| FREDDY BARTRA PEZO | S.G. ESTUDIOS PRE INVERSION Y EJECUCION DE OBRAS |
| AQUILES LEUCADIO ALIPIO GOMEZ | S.G. (e) PLANEAMIENO, CONTROL URBANO Y CATASTRO |
| OSWALDO FRANK HUANILO PÉREZ | PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL |
| WILSON JAVIER PEREZ GUEVARA | OFICINA DE SECRETARIA GENERAL |
| JULIO CÉSAR PAREDES SAAVEDRA | JEFE DE LA OFICINA DE INFORMATICA Y SISTEMA |
| DENIS PINEDO PINEDO | JEFE DE LA OFICINA DE TESORERIA |
| ELVIS RUIZ GONZALES | JEFE DE LA OFICINA LOGISTICA Y ALMACEN |
| LUÍS ANSELMO LEVEAU DEL ÁGUILA | JEFE DE LA OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL |
| CLARA NAVARRO PEREIRA | JEFE DE LA OFICINA DE CONTABILIDAD Y PATRIMONIO |
| OSWALDO CARVALLO DIAZ | JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS |
| WERLYNG TUESTA VIENA | JEFE DE LA OFICINA DE PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION |
| MANUEL JESÚS CUMPA TELLO | JEFE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO Y ESTADISTICA |
| ORLANDO GERMAN NUÑEZ GARCES | OFICINA PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES - OPI |
| KATHERINE ANDREA PÉREZ CÁRDENAS | JEFE DE PROG. FORMALIZ. PROP. INFORMAL-PROFOPRI |
| ERICK HAROLD ARÉVALO SANTAYA | JEFE DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA |

Fuente: http://www.peru.gob.pe/directorio/pep_directorio_detalle_institucion.asp?cod_institucion=10367

Entre los funcionarios principales, de acuerdo a las áreas, se tiene a 31 funcionarios, de los cuales 27 son hombres y 4 son mujeres.

CUADRO N° 6

“Análisis de sentencias nacionales e internacionales, respecto de la Equidad de Género, en relación al derecho a la igualdad y a la no discriminación laboral hacia las mujeres.”

| Resoluciones Judiciales | Expediente | Año | Comentario |
|---|---|-------------|--|
| Sentencia del Tribunal Constitucional | 01423-2013-PA/TC | 2015 | <p>En el presente caso, se determina que la demandante fue dada de baja de la escuela de oficiales de la FAP por encontrarse en estado de gestación; siendo un acto discriminatorio hacia una mujer, y su prohibición de contratación por factor de género, para el Tribunal Constitucional y que por su falta de justificación objetiva equivale a la imposición de una sanción inconstitucional, ya que para el Tribunal Constitucional existe un gran compromiso serio y directo con la igualdad, en tanto también en la igualdad de trato, y oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>En este sentido, el Tribunal Constitucional declara fundada la demanda y en consecuencia, inaplicables al caso los artículos 42 inciso c) y 49 inciso i) del Decreto Supremo N° 001-2010-DE/SG.</p> |
| Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos humanos | Caso Atala Riffo Y Niñas Vs. Chile (Sentencia de 24 de Febrero de 2012) | 2014 | <p>En el presente caso, señala que existe un hecho de discriminación por la orientación sexual; puesto que no debe haber por ninguna circunstancia un fundamento para llevar a cabo un proceso disciplinario por orientación sexual o por razón de género, pues no existe relación alguna entre el correcto desempeño de la labor profesional de la persona y su orientación sexual de elección o género, así mismo precisa que el principio de igualdad ante la ley y la no Discriminación descende únicamente de lo relacionado con el</p> |

| | | | |
|---|---------------------------|--------------------|---|
| | | | <p>género humano y es indispensable para la dignidad de las personas, del mismo modo define a todo acto de discriminación, como aquellas acciones que se basen en motivos tales como el género, que tenga como objetivo privar de algún derecho, ejercicio o goce a la persona humana.</p> <p>Por lo tanto la Corte concluye que el Estado vulneró el artículo 24 en relación con el artículo 1.1 de la Convención Americana en perjuicio de la demandada.</p> |
| <p>Sentencias del TC español</p> | <p>N° 177-1994</p> | <p>1994</p> | <p>En el presente caso, describe que el empleador no despidió a la concurrente sino que por otro sentido, no renovó el contrato temporal a causa de su embarazo; demostrando discriminación al acceso del empleo o a obtener un trabajo digno, por el simple hecho de ser mujer, lo cual para el Tribunal Constitucional Español, constituye un acto de discriminación y desigualdad ante la ley, ya que por tales motivos no pudo no continuar ejerciendo su profesión dentro de un espacio laboral determinado por estar embarazada. Lo que implica un perjuicio para la sociedad y un atraso al estado de derecho, ya que las mujeres a diario, sufren de este acto discriminatorio por su naturaleza procreativa, lo que por consiguiente es una violación al derecho de equidad de género, y violenta directamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> |

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUCIANA ESTHER RODRIGUEZ TORRES

INFORME TÍTULADO:

“Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADA

SUSTENTADO EN FECHA: 13 DE JULIO DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: CATORCE (14)



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Yo, EDITH CORINA SEBASTIAN LOPEZ docente de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016" del (de la) estudiante Luciana Esther Rodríguez Torres, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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 César Vallejo.

Los Olivos 06 de julio del 2018



.....

Firma

EDITH CORINA SEBASTIAN LOPEZ

DNI: 09484835

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Luciana Esther Rodríguez Torres.

D.N.I. : 47657817

Domicilio : av. Pirámide del Sol 530, Urb. Zárate –San Juan de Lurigancho.

Teléfono : Fijo :----- Móvil :932106200

E-mail : Luciana.rodriguezto@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Derecho

Escuela : Derecho

Carrera : Derecho

Título : Abogada

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Luciana Esther Rodríguez Torres.

Título de la tesis:

"Afectación al Derecho de Equidad de Género, en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 06/07/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

"Afectación al Derecho de Equidad de Género en relación al ingreso de varones y mujeres a la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2016"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADA

AUTORA:

Luciana Esther Rodríguez Torres

ASESOR(A):

Resumen de coincidencias

28 %

- 1 m.tesis.pucp.edu.pe 5 % >
Fuente de Internet
- 2 www.redetis.iipe.unesc... 3 % >
Fuente de Internet
- 3 pt.scribd.com 2 % >
Fuente de Internet
- 4 www.pensamientopen... 1 % >
Fuente de Internet
- 5 www.ilo.org 1 % >
Fuente de Internet
- 6 es.scribd.com 1 % >
Fuente de Internet
- 7 www.slideshare.net 1 % >

Página: 1 de 63 Número de palabras: 21624

Text-only Report High Resolution Activado

Adecuación legisla...pdf Analisis de constit...pdf

Mostrar todo