



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”. Ayacucho, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Rivera Huamán, Roger

Br. Guzmán Soto, Lizbeth Elida

ASESOR:

Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ-2018

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dr. González González, Dionicio Godofredo
Presidente

.....
Dr. Andía Jaime, Mario
Secretario

.....
Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo
Vocal

A todas las mujeres que luchan
por la igualdad de género.

A Cecilia Toledo, por sus
importantes obras como:

Mujeres:

El género nos une, la clase nos
divide

Agradecimientos

A Dios por darnos la ocasión de continuar el camino adecuado y deseo de superación de luego alcanzar las metas trazadas.

A quienes hicieron posible que podamos escalar un peldaño más, en este largo trajinar que aún nos falta por recorrer.

A nuestras familias; por su comprensión, respaldo y sobre todo su apoyo moral, en estos dos años de estudio.

A la Universidad César Vallejo por la calidad y el profesionalismo demostrado en la organización del Programa de Maestría en Gestión Pública.

A cada uno de los docentes de la maestría, por su orientación y guía permanente en todo este proceso. Sobre todo, en la etapa final. Nuestra gratitud para todos.

A los diferentes órganos de línea y de apoyo de las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”. Ayacucho, 2018, por su permanente participación en el trabajo investigativo.

Los autores.

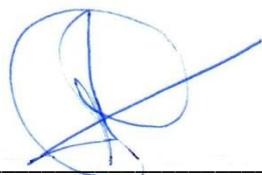
Declaratoria de Autenticidad

Nosotros, **Rivera Huamán, Roger** y **Guzmán Soto, Lizbeth Elida**, estudiantes de la Maestría en mención Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI N° 28294944 y 44701364, con la tesis titulada *“Enfoque de Género en la Empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”. Ayacucho, 2018”*.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.



Rivera Huamán, Roger
DNI N° 28294944

Trujillo, agosto del 2018.



Guzmán Soto, Lizbeth Elida
DNI N° 44701364

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Enfoque de Género en la Empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”. Ayacucho, 2018”, con la finalidad de comparar y describir el enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades distritales; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

El trabajo tiene carácter de preliminar y es posible que existan errores por lo que agradezco vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	26
1.4. Formulación del problema.....	45
1.5. Justificación del estudio.....	46
1.6. Hipótesis.....	47
1.7. Objetivos.....	48
II. MÉTODO.....	50
2.1. Diseño de investigación.....	50
2.2. Variables, operacionalización.....	51
2.3. Población y muestra.....	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5. Métodos de análisis de datos.....	58
2.6. Aspectos éticos.....	58
III. RESULTADOS.....	61
IV. DISCUSIÓN.....	82
V. CONCLUSIONES.....	89
VI. RECOMENDACIONES.....	92
VII. REFERENCIAS.....	94

ANEXOS.....	102
-------------	-----

Instrumentos

Validez de los instrumentos

Matriz de consistencia

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Otras evidencias

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de naturaleza cualicuantitativa, que se titula: Enfoque de Género en la Empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”. Ayacucho, 2018, es de diseño descriptivo comparativo y se realizó con el objetivo de analizar y comparar la baja empleabilidad femenina en las municipalidades distritales, este estudio nos ha permitido analizar, encuestar y evaluar, respecto al enfoque de género en la empleabilidad y las dimensiones: baja empleabilidad femenina, machismo laboral, desigualdad laboral, limitaciones socioculturales y baja promoción laboral femenina y se apoya en la teoría de Cecilia Toledo, en las estadísticas de la INI, OIT, Navarro Veliz, Flora Tristán y otros, de estas se extrajo las dimensiones de este estudio en investigaciones univariadas. La muestra de estudio estuvo compuesta por datos secundarios del registro del silnet = 790 y datos primarios = 220 encuestados. Para la obtención de la información se aplicó el análisis documental y de contenido y el cuestionario de encuestas y entrevistas respecto al enfoque de género en la empleabilidad en el sistema informático SILNET y encuestas seriadas de enero a 01 de agosto del 2018. El instrumento de recojo de datos cuantitativos estuvo estructurada de la siguiente manera 15 ítems con respuestas abiertas y cerradas para obtención de datos primarios, fichas de recojo para datos secundarios estos se apoyan en los criterios de selección de los propios investigadores, creadores del instrumento. La confiabilidad del instrumento se apoya en el cálculo del Alpha de Cronbach= 0.794. Los resultados precisan: El predominio laboral masculino (31%), la menor profesionalización femenina (39%) y la poca accesibilidad laboral femenina (30%) reflejan el nivel de la baja empleabilidad femenina en las municipalidades de los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres. Esta situación laboral femenina es generada por un conjunto de factores estructurales y coyunturales como el exiguo presupuesto municipal, la ineficiente y desigual distribución del presupuesto municipal, el bajo nivel educativo de las mujeres, la incidencia cultural andina y el habla quechua en las mujeres, el descuido en la aplicación de la política de equidad laboral del Estado por las comunas locales, etc. que dificultan la aplicación exitosa de políticas municipales de creación de puestos laborales con equidad de género)

Palabras: Enfoque de Género en la Empleabilidad en las municipalidades distritales

SUMMARY

This research work qualitative nature, as well as the title: Gender focus on employability in the district municipalities of "Jesus of Nazareno, San Juan Bautista and Andrés Avelino Cáceres Dorregaray." Ayacucho, 2018, has a descriptive and comparative design and was carried out with the objective of analyzing and comparing low female employability in the district municipalities, this study has allowed me to analyze, survey and evaluate, focus on the gender approach in employability in the dimensions: low female employability, labor machismo, labor inequality, sociocultural limitations and low female job promotion and yes supported by the theory of Cecilia Toledo, INI statistics, ILO, Navarro Veliz, Flora Tristan and others, of these the dimensions of this study in univariate investigations. The study sample is based on data from the silicon register = 790 and primary data = 220 respondents. For the information option, the dodumetal and content analysis and the questionnaires and interviews questionnaire about the gender approach in employability in the SILNET computer system and the serialized surveys from January to August 1, 2018 were applied. collection of quantitative data was structured on sight so 15 elements with closed answers for primary data , data sheets for secondary data these are based on the selection criteria of the researchers themselves, creators of the instrument. The reliability of the instrument is based on the calculation of Cronbach's Alpha = 0.794.

The precise results: The male labor predominance (31%), the lower female professionalization (39%) and the female low accessibility to work (30%) the level of low female employability in the municipalities of the Jesus Nazareno, San Juan Bautista districts and Andrés Avelino Cáceres. This feminine labor situation is generated by a set of structural and conjunctural factors such as the meager budget, the inefficient and unequal distribution of the municipal budget, the educational level of the women, the cultural incidence and the Quechua in the women, the carelessness in the application of the labor equality policy of the State by local communes, etc. that hinder the successful application of municipal policies for the creation of jobs with gender equity.

Keywords: Gender Approach in Employability in District Municipalities

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A pesar de los progresos importantes que se ha dado en las recientes décadas en de la equidad de género en la empleabilidad en las diferentes áreas y actividades humanas en el ámbito público y privado, particularmente en las municipalidades, todavía persisten un conjunto de limitaciones en la equidad de género en la consecución de empleo digno para las mujeres, como por ejemplo, menor cantidad de mujeres trabajadoras respecto al número predominante de los varones, inequidad en las remuneraciones a las mujeres frente a los varones en algunas áreas, concentración de mujeres trabajadoras solo algunas áreas, pocas mujeres profesionales en algunas áreas requeridas por la entidad municipal, la fuerte influencia del factor sociocultural: machismo, menor número de profesionalización de mujeres quechuahablantes, etc.; pocas oportunidades de empleo para las mujeres en las municipalidades, insuficiente promoción laboral de las mujeres por el Estado (incluido las municipalidades), entre otros deficiencias laborales.

Esta situación se presenta a nivel mundial, tal como indica la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2013) a pesar de los avances logrados por el género femenino en las recientes décadas en cuanto al logro de trabajo decente, todavía persiste el déficit de actividad laboral decente y digno para las mujeres en diversas esferas laborales de la sociedades en América Latina, continua persistiendo la segregación ocupacional, desigualdad en la percepción de los ingresos económicos, la precariedad laboral de la mujer, poca participación de las mujeres en las decisiones laborales importantes, influencia y poder de los varones en la distribución remunerativa y horaria del trabajo, etc. Aunque las mujeres representan el 51,2% de la población total y el 52,1% de la población en edad de trabajar, el 71,7% están fuera de la empleabilidad laboral decente, y solo el 41,1% tiene empleo. Esto se debe en gran parte por la exagerada carga familiar en cuidado de los hijos y del hogar que reciben las mujeres. Las mujeres desempleadas son más cantidad que los hombres sin empleo. El 9.1% de mujeres sin trabajo frente al 6.3% de varones sin empleo.

López, M. (2014) en la tesis “Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la Municipalidad Cabecera Departamental de Huehuetenango” indica que el 36% de las entrevistadas sienten ligeros índices de discriminación laboral; el 52% indican como causa principal de discriminación al desconocimiento de sus derechos y responsabilidades laborales; y el 42% de las trabajadoras son secretarias y no pueden ascender a otros puestos por cuestiones de preparación académica. Esta situación se convierte en factor de decepción, tristeza y enojo en las trabajadoras por no recibir incentivos, por percibir ingresos que no corresponde a su preparación académica, por no ser tomadas en cuenta en algún puesto importante y por no tener oportunidades para desarrollar sus capacidades y competencias laborales; los cuales afectan el bienestar de las servidoras y el clima laboral de la institución.

La desigualdad de género que se produce a nivel mundial, también se refleja en el país, tal como indica el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Perú (2013): el Perú ocupa el 80 puesto de 136 países estudiados en el año 2013 en cuanto a la capacidad de cerrar la brecha de género en las esferas de salud y supervivencia, logros educativos, participación política, e igualdad económica. Esta brecha muy alta de desigualdad entre varones y mujeres están marcadas por un conjunto de factores estructurales, tal como se reflejan los datos estadísticos: el 26.2% de mujeres que vive a área rural es analfabeta (hombres es de 8%); 4 de cada 10 mujeres es agredida física y/o sexualmente por su pareja o ex pareja; el 13 % de mujeres entre 15 y 19 años ya es madre o se encuentra embarazada (en cambio, solo 1% de los varones es padre); en promedio, un profesional hombre gana 40% más que una profesional mujer en un puesto del Estado con características similares; en promedio, la mujer dedica el 52% de su tiempo de trabajo a labores domésticas no remuneradas y el hombre sólo el 24% de su tiempo a estas actividades. Muy poca participación de mujeres en la política, por ello la presencia de la mujer en los gobiernos regionales y municipales es insignificante, sólo el 4% de las municipalidades a nivel nacional están lideradas por una mujer.

INEI (2011) en las Estadísticas Municipales (2010) señala que en la totalidad de municipalidades del Perú trabajan 145,369 personas, de los cuales, el 68% son hombres y el 32% son mujeres, quienes están sujetos a distintas condiciones laborales. Callo Cusiata (2014) al referirse a la equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas – Cusco, afirma que las mujeres y los hombres no reciben el mismo tratamiento laboral, existiendo diferentes formas de discriminación: desigualdad remunerativa, por género, nivel de instrucción y en la accesibilidad a los puestos de trabajo. Esta discriminación laboral surge por factores histórico – culturales y prácticas políticas no equitativas, que condicionan la diferenciación en el trato laboral, haciendo que las mujeres no consigan puestos de trabajo de mejor remuneración. A pesar de la prohibición legal de las distintas formas de discriminación laboral, aún persisten prácticas inequitativas en algunas áreas y espacios laborales.

Si esta falta de equidad entre varones y mujeres en todas las esferas de la vida social, particularmente en el ámbito laboral continuo replicándose, entonces la situación de vulnerabilidad y de injusticia de la mujer en la capacidad de empleabilidad de las municipalidades distritales de Jesús Nazareno, San Juan Bautista Mariscal Cáceres de la provincia de Huamanga - Ayacucho persistirá. Esto traerá un conjunto de consecuencias negativas para el bienestar de la mujer, como la falta de autonomía económica, relegación a trabajos y funciones domésticas, vulnerabilidad a la violencia familiar y de género, conversión en madres a temprana edad, menor acceso a mejores niveles educativos y de salubridad, etc. Esta realidad no permitirá lograr el bienestar familiar y social en la mayoría de la población.

Las alternativas de solución que se puede avizorar para la desigualdad laboral entre varones y mujeres, es que las mismas mujeres deben tomar conciencia de esta situación y para ello se debe profundizar y concretar agresivamente las políticas públicas de equidad de género en todos los ámbitos, principalmente en la esfera laboral en el sector público y privado, especialmente en las municipalidades. Las municipalidades deben realizar

una labor más agresiva en cuanto a la capacitación laboral de las mujeres de su jurisdicción e incorporar más a las mujeres en el empleo de entidad municipal como una política institucional.

1.2. Trabajos previos:

Entre los trabajos previos relacionados al tema de estudio en el presente trabajo de investigación, se ha considerado a los siguientes investigadores:

En lo que respecta a los **trabajos previos de carácter internacional** tenemos a: Lorena Godoy & Antonio Mladinic, (2009), en su trabajo de investigación titulado: Estereotipos y Roles de Género en la evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección, llegaron a la siguiente conclusión de que la utilización de instrumentos que contengan información explícita, precisa y un número amplio de preguntas y las formas de preguntar, es una condición que contribuye a la disminución de los sesgos de género en dichos procesos de selección y un aprovechamiento mejor de las competencias profesionales de las personas independiente de su género.

Al respecto, Baldeón (2012), en su trabajo de investigación titulado: desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable, en la ciudad de México, llegó a la siguiente conclusión de que el inicio de la vida laboral es más tardío para las mujeres que si realizaron esta transición y más temprano para casi la totalidad de los hombres; asimismo se observó que las desigualdades de género al conjugarse con las condiciones socioeconómicas, agudizaron la situación de desventaja de inicio de vida laboral.

En lo que respecta a los **trabajos previos de carácter nacional** podemos destacar a los siguientes investigadores:

Fernández (2011), en la tesis que lleva por título “Análisis del Proceso de Descentralización en Materia de Trabajo y Promoción del Empleo en el

Año 2010”, en la Ciudad de Lima. La mencionada investigación descriptiva Comparativa se ha realizado en una población de 23 personas con cargos de gerentes y/o Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, utilizando encuestas, entrevistas y análisis de documentos secundarios. En la cual el investigador formula la siguiente conclusión: que en la formulación del programa de desarrollo de capacidades del año 2010, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo logro la correspondencia entre la demanda formativa planteada por los gobiernos regionales y la oferta formativa planteada por las unidades orgánicas del sector.

Al respecto Fernández (2015), en la tesis que lleva por título “Mercado Laboral, Análisis Comparativo Brechas Genero – ingreso en el Departamento de Arequipa Durante el Periodo 2008-2013.Arequipa 2015”. La mencionada investigación descriptiva Comparativa se ha realizado en una muestra de 1360 hogares, utilizando la base de datos correspondiente a la encuesta nacional de hogares. En la cual la investigadora formula las siguientes conclusiones: dentro de las condiciones de actividad el principal indicador con mayor brecha es la PEI donde las mujeres representan entre el 2008 y 2013 en promedio 65%, mientras que los varones el 35%, como segundo indicador la PEAO, donde la mujeres representan para el 2008 el 43.8% frente a los varones en un 55.1%, asimismo en cuanto a los ingresos promedios mensuales por sexo, los varones perciben mayor ingreso que las mujeres para el 2008 y 2013 fueron de S/.637 y S/. 316 más que las mujeres respectivamente.

Dentro de las **investigaciones regionales encontradas** para el presente trabajo de investigación tenemos a: Gálvez (2015) en la tesis de investigación titulada “Enfoque de Género en la Empleabilidad en el Centro de Empleo Ayacucho, 2013-2015” tesis para optar el grado de magister en gestión pública, investigación de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo simple, la muestra de estudio estuvo conformado por 4401 usuarios inscritos en el Centro de Empleo Ayacucho. El diseño de investigación ha requerido recojo de información cuantitativa del sistema informático SILNET. Los resultados descriptivos nos muestran que el 56% de usuarios fueron varones

y el 44% fue para mujeres, con respecto a la demanda laboral de las empresas el 60% fue para varones y el 40% fue para mujeres, mientras que la inserción laboral fue de 55% para varones y 45% para mujeres. Estos resultados contrastados en la estadística inferencial concluyen que el enfoque de género en la empleabilidad es deficiente el centro de Empleo Ayacucho; Por lo tanto, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Pearson: 0,981; $p < 0,05$).

En el año 2014, en Ayacucho, La dirección Regional de Trabajo Publico el Diagnostico socioeconómico laboral de la región Ayacucho, en la cual se describe y analiza la oferta de trabajo, resaltando principales indicadores laborales, así como los determinantes de la oferta laboral, evolución de la demanda y la relación del nivel educativo de los trabajadores y la oferta formativa. El mencionado estudio llego a la siguiente conclusión, que el ingreso promedio mensual en la región Ayacucho ascendió a 752 nuevos soles en el 2013. Existiendo una marcada diferencia según sexo, donde la mujer muestra desventaja respecto al hombre, consecuencia de menores niveles logrados en su educación, así como de aspectos relacionados con patrones culturales que se traducen en discriminación y segregación laboral hacia a la mujer. Asimismo, el documento señala que al año 2013, las empresas privadas formales de 10 a más trabajadores ubicados en la zona urbana de la ciudad de Ayacucho demandaron la mayor proporción de trabajadores en las ramas de actividad económica servicios (79.2%), seguido de comercio (13.3%) y en menor proporción por las ramas de actividad de transporte, almacenamiento y comunicaciones (5%) e industria manufacturera (2.5%).

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades. En la conceptualización de la variable de investigación “Enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades” en primera instancia es necesario definir los conceptos de enfoque de género, empleabilidad y municipalidad.

Enfoque de Género. Mala Htun (2005) y Raewyn Connell (1990) referida por Navarro Veliz (2015) señalan que el enfoque de género es el encausamiento del punto de vista de las relaciones entre el hombre y la mujer en cuanto a las identidades, roles y relaciones que se producen en convivencia social entre ambos sexos. El enfoque de género es una visión multidimensional de las relaciones varón – mujer, conceptualizado dentro de un contexto social en cuanto al sexo, identidad y roles o funciones, así como de la manera o modo en que se definen, perciben y viven en la cotidianidad. Son las ideas o puntos de vista que cada sexo (varón y mujer) tiene sobre las relaciones entre ellos, respecto del comportamiento social de cada sexo (varón y mujer), en cuanto a sus expectativas, responsabilidades económicas y sociales. Con respecto a estos aspectos, en la sociedad las ideas o nociones que tienen los varones y las mujeres son preconcebidas, transmitidas de generación en generación por costumbre y tradición, y que determinan no solamente las relaciones de poder, los modelos del poder de decisión, las acciones de exclusión e inclusión social, sino también la existencia y aplicación de las normas sociales que sirven de base a las relaciones inequitativas entre el varón y la mujer, así como de la desigualdad social, económica y política.

PNUD – PERÚ (2012) destaca que los procesos de construcción de la diferenciación, dominación y subordinación en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, está en base al hecho biológico de la diferencia sexual, la cual da sustento: *“a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada”* (p. 9).

La sociedad educa a los varones y mujeres de acuerdo a la expectativa que tiene de cada uno de ellos y ellas, asignándoles ciertos roles que delimitan a determinadas prácticas supuestamente naturales o normales a cada sexo. Las cualidades sociales dadas a cada género (varón y mujer) son propias de cada época histórica y de la cultura predominante, que han ido

evolucionando a través de la historia de la humanidad. La diferencia sexual es determinada naturalmente por la genética y la biología, en cambio los roles de género son aprendidas en la sociedad desde el seno familiar, según la cultura, edad, etnia y clase social en que vive cada varón y mujer. En ese sentido, la identidad de género forma a las personas como sujetos individuales con características propias y establece los cimientos o fundamentos sobre las que se construyen las relaciones entre varones y mujeres.

Para la Casa de la Mujer Peruana Flora Tristán (2008) el enfoque de género es dirigir y centrar la atención en las relaciones que existen entre el hombre y la mujer en los diferentes niveles, aspectos y espacios de la sociedad: matrimonio, familia, salud, educación, economía, trabajo, política, cultura, deporte, recreación, etc. En todos y cada uno de estos aspectos y espacios de la sociedad se reproducen las maneras de pensar, sentir, actuar y hacer del varón y de la mujer que vienen determinados por la sociedad, cultura y la educación en que viven, y que se transmiten cotidianamente como parte de los usos, costumbres y tradiciones de la sociedad. Estas maneras de ver los roles y relaciones entre hombre y la mujer se presentan como estereotipadas, esquematizadas e inmutables, sin embargo las normas, valores y vivencias de género que se practican en la sociedad no son estáticas ni inmutables, sino son transformables, modificables, por ello es posible cambiar la visión machista de las relaciones del hombre y la mujer hacia una visión y acción de equidad e igualdad de género.

Actualmente se conoce como enfoque de género, es a las relaciones de equidad e igualdad entre el hombre y la mujer que se practican en las ideas, sentimientos, actitudes y maneras de proceder en las distintas esferas y espacios de la sociedad. Se considera que el hombre y la mujer son iguales en derechos y deberes, son libres de desarrollar sus habilidades, capacidades, competencias y cualidades propias de cada uno, así como de tomar las decisiones que estimen pertinentes y convenientes, libre de restricciones estereotipadas, prejuicios y roles de género rigurosos o

esquemáticos. Asimismo, alude a que no debe existir diferenciación ni discriminación entre el varón y la mujer en la práctica de los deberes y derechos, en el acceso a los recursos, beneficios y servicios. Al mismo tiempo las diferentes necesidades, aspiraciones y actitudes de los varones y de las mujeres deben ser por igual consideradas, valoradas y apoyadas, sin discriminación por razones de sexo y género. El enfoque de género valora al hombre y la mujer en términos de igualdad de oportunidades en todos los aspectos y espacios humanos y sociales.

Empleabilidad. La empleabilidad según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) citados por Rentería y Andrade (2007), Rentería y Malvezzi (2008) y Álvarez (2004) es la responsabilidad compartida entre organizaciones, instituciones e individuos, en la que, la persona tiene un compromiso importante de ser empleable. La empleabilidad no es concepto compacto, monolítico e inmodificable, sino que, es un constructo posible de ser modificado o cambiado por estar condicionado por un conjunto de factores histórico – sociales de una época determinado como las personales (género y sexo, edad, procedencia étnica y cultural, instrucción, etc.) y por el sistema socioeconómico, que provocan inestabilidades e inequidades laborales entre mujeres y varones.

Mimbrero Mallado y otros (2014) indican que la empleabilidad es una noción asociada a la capacidad de generación de empleo y de realización del trabajo por una organización concreta, en la que están implicadas las competencias de la institución para emplear y las competencias de la persona (trabajador) para ser empleada (aceptada en el puesto de trabajo). La empleabilidad está determinadas en la sociedad por dos dimensiones concurrentes: 1) la dimensión I, constituido por el factor género (identidad personal) que incluye el sexo, edad, etnia, cultura, clase social, instrucción y otros aspectos ligados a la identidad personal que condicional la empleabilidad de la persona; y 2) la dimensión II, conformado por las deficiencias del sistema socioeconómico, que según Stecher (2011) en ella están la crisis económica mundial, cambios socio-demográficas como la

inmigración, envejecimiento de la población, baja natalidad, entre otras; y el mercado laboral: precariedad, temporalidad, inestabilidad, flexibilidad, etc., que limitan y obstaculizan la inclusión laboral.

Estas dos dimensiones de la empleabilidad generan en el acceso y mantenimiento laboral de mujeres y varones impactos o consecuencias diferentes para cada uno de ellos. Desde el punto de vista de Pulido – Martínez (2015) al mismo tiempo, en la actualidad los trabajadores se ven obligados a actualizarse y reinventarse permanentemente como un requisito necesario para encontrar un puesto de trabajo. Por otra parte, según Standing (1983) citado por Mimbbrero (2014), la empleabilidad está influenciado por el desempleo estructural consiste en la no generación de más puestos de trabajo por el sistema económico – social capitalista que vivimos, ya sea por mantener intencionalmente la mano de obra en suficiente desempleo, creando condiciones laborales precarias que es conveniente para el crecimiento económico de las empresas, o ya sea propiciada por las periódicas crisis económicas de la economía de mercado. Del mismo modo el desempleo circunstancial también genera estragos en la vida de las personas. Este tipo de desempleo consiste en que una persona se encuentra momentánea o coyunturalmente sin trabajo, pero que tiene altas posibilidades de insertarse a algún trabajo, siendo responsable de su propia empleabilidad, sea creando su propia labor o encontrando un empleo público o privado.

Municipalidad. La palabra “Municipalidad” proviene de la voz “Municipio”, que etimológicamente, según Gómez de Silva (2009) proviene del latín “Municipium” que significa división territorial autónoma en cuestiones locales, ciudad libre. De acuerdo al Diccionario Master de la Lengua Española (2008), por Municipio también se entiende como el conjunto de habitantes pertenecientes a la administración o jurisdicción de una Municipalidad. Y por Municipalidad se tiene la idea de una corporación de ciudadanos que se ocupan y gobiernan los asuntos de una determinada ciudad.

La Municipalidad es una institución pública que forma parte de la estructura del Estado. Al respecto, el Art. 194° de la Constitución Política del Estado Peruano de 1993 señala:

“Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Las municipalidades de los centros poblados son creadas conforme a ley.

La estructura orgánica del gobierno local la conforman el Concejo Municipal como órgano normativo y fiscalizador y la Alcaldía como órgano ejecutivo, con las funciones y atribuciones que les señala la ley” (p. 137).

La Municipalidad es una entidad estatal de gobierno local, que promueve el desarrollo de su jurisdicción en los aspectos económico, social, político y cultural, asimismo presta servicios públicos en asuntos de su competencia, en concordancia con las políticas y planes regionales y nacionales de desarrollo. Según el Art. 195° de la Constitución Política del Perú son competencias y atribuciones de las municipalidades aprobar su organización interna, el presupuesto, el plan de desarrollo local concertado, administrar los bienes y rentas; crear, modificar y suprimir contribuciones, tasas, arbitrios, licencias y derechos municipales, conforme señala la ley; organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos locales de su responsabilidad; planificar el desarrollo urbano y rural de su jurisdicción,; fomentar las inversiones y el financiamiento de proyectos y obras de infraestructura local; desarrollar y regular las actividades y/o servicios en educación, salud, vivienda, saneamiento, educación, medio ambiente, recursos naturales, transporte, turismo, monumentos arqueológicos e históricos, cultura, recreación y deporte.

Asimismo el Art. 96° estipula como bienes y rentas de las municipalidades a los bienes muebles e inmuebles de su propiedad; los

tributos, contribuciones, tasas, arbitrios, licencias y derechos creados a su favor según ley; los derechos económicos generados por privatizaciones, concesiones y servicios otorgados; los recursos asignados por el Fondo de Compensación Municipal; las transferencias presupuestales anuales; el canon asignado, entre otras. Por su parte el Art. 197° precisa que las municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local, del mismo modo brindan servicios de seguridad ciudadana, con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a ley.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2016) asevera que los gobiernos municipales provinciales y distritales se gestan con la demarcación territorial aprobada por ley en el Congreso de la República a propuesta del Poder Ejecutivo. Los alcaldes, tenientes alcaldes y regidores son elegidos por sufragio electoral conforme a la ley vigente. Las municipalidades de los centros poblados son creadas por ordenanza municipal provincial de acuerdo a ley. La misión de las entidades municipales en su condición de gobiernos locales representa al vecindario y se encargan de la prestación de servicios públicos locales y del desarrollo integral, sostenible y armónico de su jurisdicción. En el Perú existen varios tipos de municipalidades: a) en función de su jurisdicción están las municipalidades provinciales ubicada sobre el territorio de la respectiva provincia y el distrito capital de provincia; las municipalidades distritales que encuentran emplazadas sobre el territorio del distrito; y las municipalidades de los centros poblados, cuya jurisdicción es determinada por el respectivo consejo provincial. b) En función al régimen especial están la Municipalidad Metropolitana de Lima, sujeta al régimen especial establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972) y las Municipalidades Fronterizas, ubicadas en las provincias y distritos próximos a las fronteras internacionales del Perú.

Enfoque de género en la empleabilidad municipal. En base a los conceptos de enfoque de género, empleabilidad y municipalidad en la

presente investigación se entiende por enfoque de género en la empleabilidad municipal, como la capacidad, el poder, la posibilidad y la potencialidad que tiene la entidad municipal de generar y mantener empleos, trabajos o puestos de ocupación para varones y mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades, dentro de su jurisdicción y acorde a sus atribuciones y competencias que la ley autoriza. La capacidad de empleabilidad que tiene una municipalidad desde la perspectiva de la equidad de género depende de varios factores condicionantes: 1) tamaño de la burocracia municipal, 2) cantidad y envergadura de los proyectos productivos y de servicios municipales que brinda a la población, 3) Cantidad de presupuesto asignado por el tesoro público y de la cantidad de recursos económicos que genera, 4) tipo (especialidades y áreas), cantidad y calidad de empleados que requiere en toda su jurisdicción y competencia, 5) política municipal de empleabilidad y promoción laboral, 6) nivel de educación y profesionalización de los pobladores de su jurisdicción, particularmente de las mujeres, 7) situación sociocultural de su jurisdicción, 8) nivel de machismo, sexismo y segregación laboral que predomina en su jurisdicción, 9) situación económico - social local, regional, nacional y mundial predominante en el momento histórico actual, 10) desempleo estructural y circunstancial predominante en el contexto histórico – social actual, entre otros factores.

Para Carrasquer y Recio (2013) el aumento del desempleo estructural, desempleo circunstancial y la crisis económica – social que se vive en el mundo actual, junto a la cultura machista y el bajo nivel educativo femenino, son factores que influyen significativamente en la inequidad de género en la empleabilidad municipal. Consecuentemente hay un fraccionamiento del mercado laboral y empeoramiento de las condiciones de trabajo, cuyo impacto rebasan a los grupos sociales donde estructuralmente predomina el desempleo y sub – empleo. En estas condiciones de empleabilidad, según Lina Gálvez (2010), los efectos negativos de la falta de trabajo que se ciernen sobre las mujeres y grupos sociales en riesgo de exclusión laboral

como los inmigrantes y personas de bajo nivel educativo, se manifiestan en el reforzamiento de estereotipos machistas y étnico – culturales.

En momentos de crisis económica, en que abundan el desempleo y el deterioro económico de las familias, principalmente de los más pobres, se multipliquen los discursos y actitudes de discriminación social, particularmente los de género, en las que llevan la peor parte son las mujeres por la abundancia de estereotipos machistas, especialmente en actividades laborales de servicio doméstico, la atención a personas dependientes y la hostelería. En consecuencia, la empleabilidad laboral femenina en general se reduce y se agudiza, de esta situación no escapan las municipalidades. En ese sentido, la política de empleabilidad desde el enfoque de equidad de género aún más se debilita en perjuicio de la empleabilidad femenina.

Con respecto a la empleabilidad femenina, Mimblero (2014) plantea profundizar los estudios de fortalecimiento de las competencias de empleabilidad femenina: 1) saber identificar las características y causas que mantienen el nuevo contexto social y laboral; 2) saber gestionar los recursos para la inserción laboral, mediante el uso de herramientas de acceso al empleo; 3) reconocerse en el propio proyecto profesional y adaptarse al nuevo contexto sociolaboral; y 4) reconocerse y capacitarse en la ocupación en la que demanda empleo.

La municipalidad debe tener una política de empleabilidad basado en la equidad de género. Esta debe constituir en una herramienta política de promoción y generación de trabajo con equidad de género, que coadyuve a la superación de la brecha laboral que existe entre mujeres y varones en la actualidad. Dicha política de empleabilidad, por otro lado, debe promover la capacitación en el fortalecimiento de las competencias laborales de las mujeres, con el propósito de contribuir significativamente en la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres dentro y fuera de la entidad municipal.

Con la intención de contribuir a la reflexión y profundización de los estudios sobre la empleabilidad femenina en las municipalidades, Mimblero (2014) formula las siguientes inquietudes, teniendo en cuenta el contexto económico, social y político actual: ¿Qué factores pueden condicionar la empleabilidad femenina y masculina? ¿Qué competencias clave están comprometidas en las oportunidades de inclusión laboral de hombres y mujeres? A ello, podemos agregar: ¿Cuáles son las causas que condicionan la desigualdad en la empleabilidad entre varones y mujeres en las municipalidades? ¿Cuáles con las consecuencias de la desigualdad laboral entre varones y mujeres? ¿Qué políticas municipales concretas de empleabilidad se deben ejecutar para lograr la equidad laboral entre mujeres y varones? ¿En qué factores de empleabilidad municipal incidir para lograr la equidad de género en la actividad laboral?

La variable “enfoque de género en la empleabilidad municipal”, involucra un conjunto de dimensiones, de las cuales se resaltan para el caso de esta investigación a la baja empleabilidad femenina, al machismo laboral, la desigualdad laboral, limitaciones socioculturales y la baja promoción laboral femenina.

Dimensión baja empleabilidad femenina. La dimensión “baja empleabilidad femenina” es uno de los aspectos de trascendental importancia en la empleabilidad de las municipalidades con enfoque de equidad de género. Esta dimensión consiste en que las municipalidades tienen poca capacidad de generar puestos de trabajo para las mujeres o de absorber a las damas en los empleos ya existentes, por razones estructurales (porque prepondera el machismo laboral en las mismas estructuras de la misma sociedad) y por factores coyunturales (crisis económica que predomina en un momento dado). Callo Cusiatan (2014) señala algunos factores que dificultan el acceso de las mujeres a mejores puestos de trabajo con equidad remunerativa en la municipalidad provincial

de Canas (Cusco – Perú) como la desigualdad remunerativa, inequidad en el trato por género, nivel de instrucción, procedencia cultural, etc.

Lo señalado por Callo Cusiatan es una clara muestra de que en las municipalidades del Perú y de Ayacucho por la situación del sistema social que vivimos persiste no solamente la inequidad laboral entre los varones y las mujeres, sino también el bajo nivel de empleabilidad femenina, ya que las entidades municipales tienen poca capacidad de absorción de la mano de obra femenina calificada y no calificada por el alto nivel de machismo, sexismo y segregación laboral que predomina, por el desempleo estructural y circunstancial preponderante en el contexto histórico – social actual, por el bajo nivel de educación y profesionalización de las mujeres en nuestro medio, por la procedencia cultural andina de un gran sector las mujeres, entre otras causas.

Ordoñez García, (2012) plantea que en el departamento de Nariño el mercado laboral continúa discriminando la fuerza de trabajo femenino, porque con la duplicación del desempleo entre el 2008 y 2010, que pasó del 11,6% a 22,2% respectivamente, las mujeres fueron las más afectadas. Este dato estadístico refleja que en tiempos de crisis económica el desempleo aumenta significativamente, de la cual las municipalidades tampoco escapan, y las más afectadas son las mujeres porque son las primeras en perder sus puestos de trabajo, especialmente en las áreas laborales consideradas de menor importancia, donde se concentran más los empleos femeninos. La crisis económica afecta la capacidad de empleabilidad de las municipalidades, ya que se ven obligados a reducir los puestos de trabajo, de las que las damas salen afectadas.

La dimensión baja empleabilidad femenina en las municipalidades está conformada por un conjunto de referentes empíricos o indicadores, de las que, resaltamos solo los más importantes para el caso de esta investigación: predominio laboral masculino, menor profesionalización femenina y poca accesibilidad laboral femenina.

Predominio laboral masculino. El predominio laboral masculino es un indicador importante del bajo nivel de empleabilidad de las mujeres en las municipalidades, que consiste, en que los trabajadores varones imperan, se encuentran en mayor número que las servidoras mujeres en todas o en la mayoría de las áreas, espacios e instancias de la entidad municipal. Este predominio laboral masculino es uno de los factores de la baja empleabilidad femenina en las comunas locales, que contribuyen al mantenimiento o reproducción del statu quo (sistema laboral machista).

Menor profesionalización femenina. La menor profesionalización femenina es un indicador influyente del bajo nivel de empleabilidad de las mujeres en las municipalidades, que consiste, en que en las poblaciones y ciudades como la de Ayacucho, la mayoría de las mujeres tienen menor acceso a mayores niveles de educación, particularmente a su profesionalización, frente al nivel de educación y profesionalización de los varones que tiene mejor acceso y posibilidad. Cabe precisar que la profesionalización de las damas muchas veces se concentra en determinadas áreas o especialidades mayoritariamente que al de los varones, como en educación inicial, trabajo social, enfermería, obstetricia, secretariado ejecutivo, entre otras; para las cuales a veces no hay puestos laborales suficientes en las entidades municipales, y si las hay, por la mayor oferta de profesionales mujeres en estas especialidades, no alcanza los pocos puestos de trabajo que existen.

Poca accesibilidad laboral femenina. La accesibilidad laboral femenina es un indicador significativo del bajo nivel de empleabilidad de las mujeres en las municipalidades, que consiste, en la existencia de menores condiciones que facilitan el acceso de las mujeres a los puestos de empleo ofertados por las municipalidades por razones legales, profesionales, socioculturales, poca oferta laboral, etc. Estos factores obstaculizan o dificultan la inserción laboral de las mujeres en las comunas locales.

Machismo laboral. La dimensión “machismo laboral” es otro de los aspectos que tiene influencia decisiva en la empleabilidad de las municipalidades que dificultan la equidad laboral con enfoque de género. Esta dimensión consiste en continuar manteniendo o en generar las condiciones favorables para la empleabilidad predominante de los varones en las municipalidades en detrimento del acceso laboral de las mujeres a esta entidad. Es la discriminación en el ámbito del trabajo por los hombres hacia las mujeres por razones de sexo con la falsa creencia de que los varones son superiores a las damas, por ello, deben estar ocupados los cargos y puestos de trabajo, especialmente los más importantes por los varones por ser supuestamente más capaces, cerrando las puertas de acceso laboral a las mujeres o relegando a las mujeres a puestos supuestamente de menor importancia en las municipalidades. Esta realidad es confirmada por las estadísticas del sector en el país, tal como menciona Alfaro Salazar y otros (2012) citando a las Estadísticas Municipales del año 2010 del INEI (2011) que en la totalidad de las municipalidades del Perú trabajan 145,369 personas, de los cuales, el 68% son hombres y el 32% son mujeres, quienes están sujetos a distintas condiciones laborales.

Rojas (2012) mencionado por Alfaro Salazar y otros (2012) sostiene que las municipalidades en su condición de gobiernos locales tiene el deber de liderar el desarrollo económico, social, político y cultural de su jurisdicción; para lo cual requiere contar con capacidades institucionales fortalecidas y poseer una cultura organizacional consolidada que sean capaces de contribuir significativamente en la generación de puestos de trabajo decente y digno, así como de generar un entorno favorable para el buen desempeño laboral de sus integrantes. Sin embargo, en la práctica, la cultura machista laboral predominante al interior de las municipalidades

Por otra parte, Chiavenato (2009) citado por Alfaro Salazar y otros (2012) indica que el éxito una organizacional, depende en gran parte del clima laboral armónico, saludable y gratificante para los integrantes de la institución. El grado de satisfacción laboral saludable existente al interior de

una entidad no solamente tiene la capacidad de atraer talentos y retenerlos, sino también motivar a las personas y a lograr su compromiso laboral con la institución. A esta función de las instituciones, particularmente de las municipalidades contraviene la existencia del machismo laboral, que genera entre las trabajadoras decepción, tristeza y enfado, de ese modo ocasiona un clima laboral poco armónico y saludable, la misma que no ayuda a mejorar la productividad en los trabajadores municipales.

La Organización de las Naciones Unidas – ONU en el Informe de Desarrollo Humano (1990) y The Atlas of Women, Joni Seager, The Women’s Press (2003), citados por la Alcaldía Municipal de Tapalhuaca y el Movimiento Salvadoreño de Mujeres – MSM en el documento Política Municipal para la Igualdad de Género del Municipio de Tapalhuaca, señala la cruda realidad de la diferencia entre varones y mujeres a escala mundial:

“Las mujeres representan la mitad de la población del mundo, realizan casi dos tercios de las horas de trabajo, reciben una décima parte de los ingresos Globales y poseen menos de una centésima de la propiedad del mundo; Constituyen el 75% de la población analfabeta, sólo ocupan el 14% de los Puestos legislativos y el 8% de los ministerios o secretarías de Estado.” (p. 3).

También la misma Alcaldía Municipal de Tapalhuaca y el Movimiento Salvadoreño de Mujeres – MSM citan a Patti F. Mancini con respecto a la necesidad de empoderamiento de la mujer en la sociedad para liberarse del machismo:

“¿Por qué, entonces, necesitan poder las mujeres? Porque el poder es libertad... Separa a los que actúan de los que sueñan” (p. 3).

Los datos antes mencionados demuestran a nivel regional, nacional y mundial la presencia de las diferencias entre varones y mujeres en las diferentes esferas de la vida social, así como en las municipalidades. El machismo laboral existente en la institución municipal es un fenómeno social determinado históricamente por un conjunto de factores estructural de la

sociedad que vivimos, cuya solución está en el empoderamiento de las mujeres en todos los aspectos de la vida social, principalmente en lograr la autonomía económica a la par de los varones. En esta investigación se consideran como indicadores más importantes de la dimensión machismo laboral a la desigual percepción remunerativa, baja valoración del trabajo femenino e idiosincrasia machista.

Desigual percepción remunerativa. La desigual percepción remunerativa es un referente empírico influyente del machismo laboral dentro del tema de la empleabilidad en las municipalidades desde el enfoque de género. Este indicador hace referencia a la diferencia remunerativa existente en las municipalidades entre varones y mujeres, donde el sector femenino no solamente es marginado por la predominancia laboral de los varones sino por percibir menor cantidad de sueldo frente a los varones. En las áreas o espacios donde la mujer tiene menor percepción salarial, se sustenta en que la mujer no tiene el mismo rendimiento laboral que los varones, especialmente en proyectos y obras en la que se despliega mayor esfuerzo físico como la construcción de infraestructura vial, agrícola, urbana, entre otras. Esta situación genera malestar y sentimientos de marginación en las trabajadoras.

Baja valoración del trabajo femenino. La baja valoración del trabajo femenino es otro indicador resaltante en el machismo laboral dentro del tema de la empleabilidad en las municipalidades desde el enfoque de género. Este referente empírico consiste en que por estereotipo cultural machista se considera de menor valor el trabajo de la mujer frente al del varón en las entidades municipales, por ello se relega el trabajo de la mujer a actividades consideradas de menor importancia, adjudicando a los varones los puestos laborales de mayor jerarquía; en otros términos, hay mayor preferencia laboral hacia los varones.

Idiosincrasia machista. La idiosincrasia machista es otro indicador destacable dentro del machismo laboral en la empleabilidad de las

municipalidades desde el enfoque de género. Este referente empírico consiste en que se tiene la idea o creencia de que los varones son superiores, más capaces y preparados que las mujeres para ocupar cargos y puestos laborales importantes y de mayor responsabilidad en la institución municipal. Esta creencia en la sociedad asumimos como una realidad normal y por ello rige en la práctica como una norma social incluso contraviniendo a las leyes laborales que regulan la equidad de género en las actividades económicas y laborales. Los fundamentos de esta creencia están en la misma historia de la humanidad y en los actuales factores estructurales que se continúan reproduciéndose cotidianamente en la sociedad actual, cuya solución está en atacar las causas de la idiosincrasia machista.

Desigualdad laboral. La dimensión “desigualdad laboral” es otro de los aspectos que incide en la empleabilidad de las municipalidades que dificultan la equidad laboral con enfoque de género. Esta dimensión consiste en que en las instituciones municipales persiste la desigualdad e inequidad laboral entre los hombres y mujeres en los aspectos de la remuneración económica, en la distribución de los trabajos, en la valoración laboral, en la cantidad de trabajadores, entre otros. Esta desigualdad es reflejada en datos estadísticos como lo refiere Alfaro Salazar y otros (2012), quienes citan al INEI (2011) que en todas las municipalidades del Perú existían 145,369 trabajadores, en las que aparecen los varones trabajadores al 68% del total y las mujeres el 32%. Estos números estadísticos indican que la cantidad de trabajadores varones duplican a las mujeres trabajadoras en el ámbito municipal. Estas cifras no han cambiado significativamente en la actualidad, básicamente se mantienen la brecha de diferencia.

CEDAL – Centro de Derechos y Desarrollo, en el Plan Nacional de Género 2012 – 2017, sostiene que en nuestro país las mujeres tienen menos acceso y oportunidades de lograr puesto laboral, y si consiguen algún empleo, son las mal remuneradas y muchas veces en malas condiciones laborales, por ello hay más mujeres que tienen una baja calidad de vida, incluso muchos viven en condiciones de extrema pobreza en relación a los

varones de la misma situación. Frecuentemente la mujer tiene exceso de horas de trabajo en comparación a los varones, porque realizan labores domésticas en casa y luego en otros trabajos remunerados, incluso muchas además trabajan en actividades comunales como Vaso de Leche, Comedores populares, promotoras de salud, prevención de la violencia, entre otros. Sin embargo, estos esfuerzos desplegados no son valorados por los varones.

ZUMAETA VÁSQUEZ y LIMACHI HUALLPA (2007) cita la información proporcionada por la Escuela Nacional de Hogares – ENAHO (Trivelli, 2005), en el sentido de que en el Perú persisten grandes brechas salariales entre mujeres y hombres, donde la remuneración promedio de un varón es 69% mayor al de una mujer. En el sector formal esta diferencia disminuye al 48%, en cambio en el sector informal aumenta al 75%. Para el caso de Iquitos, la mujer percibe en promedio apenas el 74% del ingreso mensual del varón. Asimismo, para cada nivel de escolaridad lograda, el ingreso por hora trabajada es inferior la percepción salarial de la mujer en comparación a la remuneración del varón. Los bajos ingresos salariales promedio que las mujeres perciben en relación a los varones están relacionados con las labores domésticas como la procreación, crianza de los hijos, la administración del hogar, etc. que son actividades específicas propias de las mujeres, que cumplen como parte de su rol biológico – socio – cultural. Estas labores compiten con el tiempo que disponible para realizar trabajos remunerados, la que trae consigo para la mujer dos desventajas: el primero, que no pueden realizar labores remuneradas a tiempo completo, y segundo, los empleadores ven este factor como un riesgo inconveniente que les genera mayores costos adicionales en dar permisos por maternidad, lactancia, etc.; por ello prefieren contratar varones o mujeres libres de esas limitaciones.

Las informaciones precedentes confirman la desigualdad laboral entre varones y mujeres, especialmente, las diferencias significativas en los ingresos económicos a nivel nacional y diferentes sectores económicos de la

sociedad. De estas diferencias no escapan las municipalidades, ya que en ellas la inequidad laboral también se replica tanto en la región de Ayacucho como a nivel nacional. Los indicadores más resaltantes de la dimensión desigualdad laboral son el sexismo laboral, desigual distribución laboral y segregación laboral.

Sexismo laboral. El sexismo laboral es un indicador resaltante de la desigualdad laboral en la empleabilidad en las municipalidades, que consiste en la marginación o discriminación laboral de los varones hacia las mujeres, valorando en exceso el trabajo de los hombres y desvalorando el esfuerzo laboral de las damas; razón por la cual relegan el trabajo de la mujer a un segundo plano, a trabajos supuestamente de baja importancia, asignando remuneraciones menores, y prefiriendo a los hombres para contratar en la mayoría de los puestos que ofertan las municipalidades. Incluso en ocasiones se muestran actitudes misóginas de los varones, que en algún modo influyen en la empleabilidad de las mujeres en las entidades municipales.

Desigual distribución laboral. La desigual distribución laboral es otro referente empírico destacable en la desigualdad laboral que afecta la empleabilidad en las municipalidades. Este indicador consiste en que los trabajadores de las municipalidades no están distribuidos equitativamente entre varones y mujeres, porque hay determinadas áreas y labores en las que predominantemente se encuentran los varones, mientras que en otras están ubicadas más damas, como en las secretarías, trabajos que implican labores sociales, educativas, etc.

Segregación laboral. La segregación laboral es otro de los indicadores influyentes en la desigualdad laboral de género que afecta la empleabilidad en las municipalidades. Este indicador consiste en la marginación y separación a un grupo de trabajadoras mujeres por motivos socioculturales e incluso raciales por parte de los varones, especialmente por la plana directiva y jerárquica de las municipalidades. El grupo de

mujeres marginadas se encuentran las de procedencia indígena andina y amazónica, así como las afroperuanas y las de procedencia popular (pobres de las ciudades).

Limitaciones socioculturales. La dimensión “limitaciones socioculturales” es otro de los aspectos que influye en la empleabilidad de las municipalidades que dificultan la equidad laboral con enfoque de género. Hay un conjunto de limitaciones sociales y culturales que dificultan y obstaculizan el acceso de las mujeres a una empleabilidad equitativa en las municipalidades, tales como las barreras idiomáticas, étnico – culturales, educativas, clases sociales, modo de vida, carga familiar, etc. Estas barreras socioculturales frustran en muchísimas mujeres sus aspiraciones y sueños de lograr mejores niveles laborales con mejor remuneración.

Según Suárez Ortega (2008), las mujeres madres sienten la maternidad como una barrera para su desarrollo profesional, debido al aumento de la carga de responsabilidad familiar a la que tienen que hacer frente, simultáneamente a su aspiración, a sus sueños y proyectos de vida. Cuantos más hijos y personas tienen bajo su responsabilidad en sus hogares, tanto más aumenta su responsabilidad familiar, haciendo más difícil la realización de sus aspiraciones profesionales. Para las mujeres madres armonizar el trabajo doméstico en el hogar con el trabajo remunerado fuera del hogar se hace más difícil, ya que implica mayor responsabilidad y demanda más tiempo de trabajo diario.

A esta carga familiar y laboral se agrega la discriminación machista a la mujer por parte de los varones. Y para las mujeres andinas (indígenas) como si todo lo anterior fuera poco, se agrega la discriminación étnica, lingüística y cultural (por ser de la raza cobriza, por hablar un idioma originario y por practicar la cultura andina). Y si la mujer es analfabeta o tiene menor nivel educativo, entonces, es aún mayor la discriminación por género, por procedencia cultural, étnica y lingüística. Tanto así, el nivel de logro de sus aspiraciones profesionales se diluye en el pantano de las barreras por

género, familia, sociales, étnicas, lingüísticas y culturales. De tal modo que el acceso trabajos mejor remunerados en cualquier esfera de la economía social, incluido las ofertas laborales de las municipalidades, tiene mayores dificultades para ellas, son menos accesibles. En estas condiciones históricas - sociales, donde campea la marginación por género y cunde el desempleo estructural y circunstancial, muchas mujeres están signadas o condenadas a no encontrar un trabajo remunerado, a seguir engrosando las filas de los desempleados o ser mano de obra barata en un mercado laboral adversa para ellas. Esa es la cruda realidad que las mujeres mismas tienen que transformar junto a sus pares varones.

La dimensión limitaciones socioculturales de la empleabilidad por género en las municipalidades, tiene un conjunto de indicadores o referentes empíricos que lo expresan o caracterizan, de las que escogemos para esta investigación a tres de ellas por ser los más relevantes: el bajo nivel educativo femenino, desigualdad social femenina e incidencia cultural andina de la mujer.

Bajo nivel educativo femenino. El bajo nivel educativo es uno de los referentes empíricos que influyen en las limitaciones socioculturales que afectan a la empleabilidad por género en las municipalidades. Este indicador consiste en que la menor grado de escolaridad y profesionalización de las mujeres es una barrera limitante en el acceso a un puesto laboral en las municipalidades y a su progreso dentro de la misma entidad para las mujeres que ya tienen trabajo. La peor parte de esta situación llevan las mujeres analfabetas y las que tienen menores grados de escolaridad, ya que para ellas es casi inexistente las plazas laborales por razones de instrucción escolar. Las mujeres con mayor nivel educativo y profesional tienen mayores facilidades para lograr algún puesto de trabajo y escalar mejores posiciones laborales en ella.

Desigualdad social femenina. La desigualdad social femenina es otro de los indicadores relevantes de las limitaciones socioculturales que afectan a la empleabilidad por género en las municipalidades. Este referente

empírico consiste en que la existencia de la desigualdad e inequidad social femenina es una barrera o limitante del acceso de las mujeres de encontrar un puesto de trabajo digno en las municipalidades. La mayoría de la población peruana y de la región de Ayacucho son pobres y un sector significativo vive en extrema pobreza. La mayoría de las mujeres de la región y del país son parte conformante de este sector mayoritario de nuestra sociedad, consecuentemente son mujeres que viven en condiciones de pobreza y extrema pobreza. A esta desigualdad económica y social, se suma por el carácter machista de nuestra sociedad, la dominación machista de los varones, así profundizando la desigualdad social de las mujeres, ya que tiene una carga de responsabilidad familiar y un modo de vida signado por la pobreza y carencias básicas de calidad de vida, que no les permite acceder a un trabajo digno en las entidades públicas y privadas, incluyendo las municipalidades.

Incidencia cultural andina en la mujer. La incidencia cultural andina en la mujer es otro de los indicadores de importancia capital en las limitaciones socioculturales que afectan a la empleabilidad por género en las municipalidades. Este referente empírico consiste en la mujer por tener arraigo cultural andino tiene mayores dificultades de acceder a un puesto laboral en las municipalidades. En nuestro medio social, la mayoría de la población es de origen andino, es decir somos descendientes de las sociedades y culturas andinas que existieron en el Perú hasta la invasión española al Tawantinsuyu ocurrido en 1532. En tal sentido las mujeres también mayoritariamente son parte de ese conglomerado social de procedencia andina. Esta realidad hace que muchas mujeres no tengan como base cultural en su práctica social a la cultura occidental, sino a la cultura andina y al quechua como su idioma materno. En cambio, en las municipalidades como parte del sistema social imperante y por ser integrante del Estado peruano, se practica la cultura occidental. Tal situación, a las mujeres de procedencia andina y quechua - hablantes, los pone en desventaja frente a muchas mujeres y varones que practican la cultura

occidental y son castellano – hablantes, para conseguir un puesto de trabajo digno en las municipalidades.

Baja promoción laboral femenina. La dimensión “baja promoción laboral” es otro de los aspectos que influyen en la empleabilidad en las municipalidades, obstaculizándola el logro de la equidad laboral con enfoque de género. Esta dimensión consiste en que las entidades estatales y privadas, incluyendo las municipalidades realizan promoción laboral femenina de baja incidencia o significancia, la que no permite transformar drásticamente el bajo nivel de empleabilidad femenina reinante en nuestro medio, de cual tampoco escapan las municipalidades, ya que en ellas también se replican el bajo nivel de empleabilidad femenina.

Mimbrero Mallado y Navarro Pérez (2012) señalan que a nivel nacional y mundial las mujeres han ido conquistados sus derechos que están estipuladas en las leyes de los países y las normas supranacionales. En cumplimiento de estas normas a favor de los derechos de las mujeres los organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y los diferentes Estados vienen implementando un conjunto de políticas y proyectos a favor de la equidad de género y de promoción laboral digna para las mujeres. En el Perú, los diferentes organismos del Estado como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, los Gobiernos Regionales, las municipalidades, etc. vienen promoviendo la generación de trabajo digno para las mujeres a través de la creación de un conjunto de programas y proyectos económicos y sociales.

Sin embargo, estos esfuerzos resultan insignificantes frente a la realidad social adversa a la mejora de la situación de las mujeres. Por ello, en las municipalidades la implementación de los programas y proyectos en favor de la empleabilidad de la mujer frente a la realidad económica y social del país, así como frente a la realidad de las municipalidades, no están dando resultados esperados, porque no se está atacando agresivamente a las causas de la baja empleabilidad de las mujeres en las municipalices.

Son pocas las instituciones estatales y organismos no gubernamentales (ONGs) que proponen un conjunto de estrategias y acciones acordes con las necesidades e intereses de las trabajadoras, las que son incluidos a los planes y programas de promoción y protección de los derechos laborales de las mujeres: 1) en el aspecto cultural, trabajar en la elevación de la conciencia de equidad de género de los hombres y mujeres, que conlleve a la eliminación de estereotipos de marginación de género en el ámbito laboral; 2) en el aspecto político, trabajar en la participación en espacios de toma de decisiones que acometen agresivamente en el cambio de las prácticas laborales que perjudican a las mujeres; y 3) en el aspecto institucional, trabajar en la elaboración de políticas públicas, de leyes y normas fortifiquen los mecanismos que propicien el cumplimiento de los derechos laborales de la mujeres.

Pero estas estrategias tampoco están logrando los resultados que se esperan: aumentar la capacidad de empleabilidad femenina en las instituciones municipales. Muchos programas y proyectos solamente son temporales, mientras dure el proyecto funcionan, cuando acaba el proyecto, también acaba la promoción laboral femenina. Son programas temporales que no tienen sostenibilidad en el tiempo. En otros casos, estos proyectos están generados no para resolver el problema de la baja empleabilidad femenina, sino para resolver los intereses económicos de algunas ONGs y de los gobiernos municipales, por ello resuelven a medio el problema de la marginación laboral del sector femenino de la población. La dimensión baja promoción laboral femenina tiene un conjunto de indicadores, de las cuales destacamos a la política laboral municipal, política laboral del Estado peruano y escasos de programas de promoción laboral.

Política laboral municipal. La política laboral municipal es uno de los indicadores que incide en la baja promoción laboral femenina que afectan a la empleabilidad por género en las municipalidades. Este referente empírico consiste por cumplimiento de la política de promoción laboral femenina del

Estado peruano, las municipalidades también promueven la política municipal de inserción y promoción laboral de las mujeres. Por ello en las entidades municipales se gestan programas y proyectos muchos de ellos en convenio con otras instituciones y ONGs para la inclusión y promoción laboral femenina. Una parte de esta acción es para capacitar y preparar a las mujeres para emplearse en cualquier institución pública o privada, así como para crear sus propios emprendimientos particulares y así generar también fuentes de trabajo. La otra parte de estos programas municipales están orientados a generar en la municipalidad puestos de trabajo permanentes y temporales a favor de las mujeres. Sin embargo, estos esfuerzos municipales no superan el problema de la baja empleabilidad femenina y la marginación laboral de las mujeres, lamentablemente persiste en las entidades municipales.

Política laboral del Estado. La política laboral del Estado peruano es otro de los referentes empíricos que poco contribuye a la superación de la baja promoción laboral femenina que afectan a la empleabilidad por género en las municipalidades. Este indicador consiste en que el Estado peruano como parte de la política de generación de trabajo digno para los peruanos desempleados, también implementa programas de promoción laboral femenina, en convenio con las municipalidades, para crear puestos de trabajo en la jurisdicción de esa comuna local. En su mayoría estos programas son temporales, poco sostenibles y que tampoco revierte drásticamente la baja capacidad de empleabilidad femenina que tienen las municipalidades.

Escases de programas de promoción laboral femenina. La escases de programas de promoción laboral femenina es otro de los indicadores que incide en la baja empleabilidad por género en las municipalidades. Este referente empírico consiste, en que, a pesar de los programas y proyectos que se implementan desde el Estado, las municipalidades y las ONGs para generar mayor empleabilidad femenina en las comunas locales, estos programas de promoción laboral para las mujeres son escasos, no son

suficientes como para revertir drásticamente la baja empleabilidad femenina de las municipalidades, y esta limitación se presenta con más frecuencia en las comunas distritales, donde la presencia del Estado y de otras entidades es menor.

A continuación a partir de los problemas encontrados y de la descripción y explicación de las variables y dimensiones de estudio en la investigación pasaremos a formular los problemas, objetivos e hipótesis tanto generales y específicas.

1.4. Formulación del problema:

1.4.1 Problema general

¿Cómo es el enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

P1: ¿Cómo es la baja empleabilidad femenina en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?

P2: ¿Cómo es el machismo laboral en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?

P3: ¿Cómo es la desigualdad laboral en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?

P4: ¿Cómo son las limitaciones socioculturales en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?

P5: ¿Cómo es la baja promoción laboral femenina en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?

1.5. Justificación de estudio

El trabajo de investigación considera mencionar como justificación para la realización del estudio las siguientes consideraciones:

Justificación por conveniencia: Con el presente trabajo de investigación se pretende describir la participación de varones y mujeres en la empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, asimismo la presente es parte de la alternativa de la solución del enfoque de género en las municipalidades, asociados al empleo.

Justificación por relevancia social: La presente investigación explica el acceso al empleo de los varones y mujeres usuarios en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray; implica la mirada práctica del ejercicio de derechos laborales, brechas de género y el cumplimiento de la ley laboral de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

Justificación por valor teórico: Los resultados de la presente investigación, son válidos para la población en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, que comprende la descripción de datos registrados en el SILNET; asimismo la presente sirve de apoyo al desarrollo de teorías de discriminación laboral y los principios fundamentales de igualdad; así también se conocerá el enfoque de género en la empleabilidad registrada en las municipalidades estudiadas, con la finalidad de que los resultados reflejen la realidad de acceso de varones y mujeres al empleo.

Justificación por utilidad metodológica: En la presente investigación se utiliza el instrumento estandarizado y validado con ficha de cotejo, que también contribuirá a la definición del enfoque de género en la empleabilidad, así como la relación con las políticas de empleo y el acceso a ella con igualdad; asimismo la experimentación de la única variable nos permite el planteamiento de más variables que reporte resultados más amplios.

Justificación por implicancias prácticas: El presente trabajo de investigación no ayudará a resolver problemas, sino identificará problemas en una institución particular o instituciones de similar característica con la finalidad que estos problemas sean tratados en futuras investigaciones de nivel explicativo.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

La presente investigación carece de hipótesis general.

Hipótesis específicos

Las diferentes dimensiones de estudio carecen de hipótesis específicas.

El propósito de estudio de nuestro trabajo de investigación, está formulado sin afirmación de la veracidad o falsedad de lo lógica proposicional, en tal sentido nuestra intención no es demostrar, sino describir el fenómeno investigativo en las municipalidades distritales y compararlas entre ellas.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Describir el enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.

Objetivos específicos

OE1: Analizar y comparar la baja empleabilidad femenina en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.

OE2: Analizar y comparar el machismo laboral en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.

OE3: Analizar y comparar la desigualdad laboral en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.

OE4: Analizar y comparar las limitaciones socioculturales en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.

OE5: Analizar y comparar la baja promoción laboral femenina en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.

II. MÉTODO

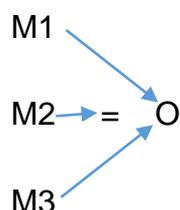
2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental, debido a que no hubo manipulación de variables (Carrasco, 2013).

En el caso específico de nuestra investigación es de metodología cuantitativa debido a que sea empleado la cuantificación numérica de datos expresado en estadísticas.

El diseño de investigación es univariada es decir tiene una variable de estudio en este caso, la variable de interés, según José Supo la estrategia del diseño propuesto es una investigación descriptiva simple comparativa que es acorde al análisis y naturaleza de la investigación, que permitirá alcanzar los objetivos planteados. Por lo tanto, se plantea el siguiente esquema:

Esquema



Siendo:

M1 es la muestra 1

M2 es la muestra 2

M3 es la muestra 3

O= Observación de la M1, M2, M3

2.2. Variables, operacionalización

Variables: Las variables vienen a ser propiedades o atributos que poseen las personas, eventos o fenómenos que son motivo de investigación, las mismas que asumen distintos valores en cada

unidad de estudio. Para el caso de nuestra investigación la variable de interés es:

Variable de interés: Enfoque de género

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades	<p>“Generar empleabilidad que materialice los derechos laborales de las ciudadanas se basa en acciones de formación y capacitación laboral en oficios y cursos que conjuguen interactivamente el desarrollo de proyectos ocupacionales y la autonomía económica de las mujeres garantizando una mejor calidad de empleo, como la ampliación de oportunidades en el mercado laboral” (Municipalidad de Rosario. 2004, p. 10).</p>	<p>La empleabilidad de empleo en las municipalidades desde el punto de vista del enfoque de género es una estrategia de la gestión municipal de generar condiciones legales y sociales para la generación de mejores oportunidades laborales para las mujeres, cuyos referentes empíricos (indicadores) son mensurables por medio de un cuestionario.</p>	Baja empleabilidad femenina	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Predominio laboral masculino ➤ Menor profesionalización femenina ➤ Poca accesibilidad laboral femenina 	Ordinal
			Machismo laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desigual percepción remunerativa ➤ Baja valoración del trabajo femenino ➤ Idiosincrasia machista 	
			Desigualdad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sexismo laboral ➤ Desigual distribución laboral ➤ Segregación laboral 	
			Limitaciones socioculturales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bajo nivel educativo femenino ➤ Desigualdad social femenina ➤ Incidencia cultural andina en la mujer 	
			Baja promoción laboral femenina	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Política laboral municipal ➤ Política laboral del Estado ➤ Escases de programas de promoción laboral femenina 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Supo, (2014) menciona que una muestra es una parte de la población que tenemos que estudiar para llevar sus conclusiones desde la muestra hacia la población

Según Carrasco, S. (2006), viene a ser el conjunto de objetos, hechos, eventos, personas, etc., que se estudiarán con diversas técnicas determinadas.

La población de estudio en primer término considera los datos secundarios registrados en el sistema informático SILNET de empleabilidad de enero a agosto del 2018, en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. N=790

A demás la población de estudio considera a los datos primarios alcaldes y gerentes de desarrollo social, usuarios y usuarias de las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, de enero a agosto del 2018. N=220

Tabla 1: Población de estudio

DATOS	Distrito Jesús Nazareno	Distrito San Juan Bautista	Distrito Andrés Avelino Cáceres	TOTAL
SECUNDARIOS	200	360	230	790
PRIMARIOS	60	90	70	220
TOTAL	260	450	300	1010

Fuente: Registro del silnet.

2.3.2. Muestra

Al respecto, Carrasco, S. (2006), manifiesta que la muestra es el subconjunto de objetos, hechos, eventos, personas, etc. Que se selecciona de la población, y que tiene las mismas características de la población.

Estadísticamente, la muestra es una porción, parte, sector o fracción de la población y que la representa cuando no es posible realizar el censo (Pimienta, 2000).

La muestra de estudio se trabajó con la misma población, n= 1010

Tabla 2: Muestra de estudio

DATOS	Distrito Jesús Nazareno	Distrito San Juan Bautista	Distrito Andrés Avelino Cáceres	TOTAL
SECUNDARIOS	200	360	230	790
PRIMARIOS	60	90	70	220
TOTAL	260	450	300	1010

Fuente: tabla 1.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para recoger información, de tal forma que son específicas y tienen un carácter práctico y operativo. (Palomino, 2016, p. 154).

Para el caso de nuestro estudio se consideró utilizar las siguientes técnicas:

Análisis documental. Esta referida a la revisión y análisis del contenido de las documentaciones que han sido registradas de la variable en estudio recoge datos secundarios de documentación ya existentes y que se hayan dado con anterioridad.

La encuesta. Es una técnica de recojo de datos o de información en las que se determina específicamente grupos de personas que responden a una determinada cantidad de interrogantes específicas, planteados por el investigador. Su uso es para estudiar a la población a través de un análisis de muestras y con el fin de explicar las variables y sus frecuencias.

Tabla 3

Tabla de las técnicas de la instrumentación.

VARIABLE DE INTERÉS	TÉCNICAS
Enfoque de género en la empleabilidad	- Análisis documental - La encuesta

Fuente: Cuadro operacional de variables.

2.4.2. Instrumentos

Es un recurso del cual se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer la información más objetiva posible de ellos. (Peña, 2016, p. 156).

Para el caso de nuestra investigación tiene las siguientes características:

El análisis de contenido: recoge datos secundarios ya existentes y los documenta a través de fichas, bitácoras, cuadernos anecdóticos entre otras, en la presente investigación se analizará la variable de interés.

El cuestionario de encuesta: es un instrumento que recoge organizadamente los indicadores en función de las variables, en estudio, están relacionadas al objetivo y orientadas a la recolección de la información.

Tabla 4

Tabla de las de la instrumentación.

VARIABLE DE INTERÉS	INSTRUMENTOS
Enfoque de género en la empleabilidad	- Análisis de contenido - Los cuestionarios de entrevista y encuesta

Fuente: Cuadro operacional de variables.

2.4.3. Validez

A decir de Hernández, R. et al (2010), la validez en términos generales es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (autenticidad). En otros términos, es la fidelidad del atributo a medir.

Debido a que en la realidad geográfica donde nos encontramos no hay suficientes expertos en materia de investigación con grado de Magísteres o doctores y que hayan hecho trabajos respecto a nuestra variable de interés, por esta carencia el recojo de datos se trabajó con instrumentos ya estandarizados, Validados por la OIT, para lo cual algunos ítems sea contextualizado para la variable y por ello era necesario la Validez estadística de PEARSON, Por lo

tanto Para efectos de la validación de la Instrumentación se empleó el procedimiento estadístico de VALIDEZ ESTADÍSTICA, y es como a continuación se presenta:

Correlaciones		
ITEM	R PEARSON	CONDICIÓN
p1	0,542000	Válido
p2	0,439000	Válido
p3	0,524000	Válido
p4	0,496000	Válido
p5	0,582000	Válido
p6	0,282000	Válido
p7	0,563000	Válido
p8	0,365000	Válido
p9	0,464000	Válido
p10	0,309000	Válido
p11	0,402000	Válido
p12	0,306000	Válido
p13	0,508000	Válido
p14	0,601000	Válido
p15	0,435000	Válido

La prueba estadística de Pearson en todos los casos son $>$ a 0,21, por tanto los ítems son válidos y aplicables en la investigación.

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández, R. et al, la confiabilidad se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados al aplicar el instrumento; resultados que deben mantenerse en la medición con el mismo instrumento en otras condiciones tan parecidas. Es decir, se obtienen idénticos resultados cuando se aplican las mismas interrogantes en relación a los mismos fenómenos.

El proceso de confiabilidad de los instrumentos se considerará la evaluación de los datos registrados en la prueba piloto, a través de la prueba estadística de coeficiente de dos mitades de Guttman, la misma que debe determinar la potencialidad de los

instrumentos. El coeficiente de dos mitades de Guttman aplicamos un cuestionario que tiene 15 ítems a una muestra de 12 sujetos. Obtener el coeficiente de fiabilidad por el método de las dos mitades aplicando la fórmula, por tratarse de una investigación invariada, y por lo que los datos provienen de la encuesta y el análisis documental informático:

Por tanto la formula a seguir es:

$$r_{xx} = 1 - \frac{s_d^2}{s_x^2} = 1 - \frac{0'61}{161'5} = 0'9962$$

Rangos:

Rangos para medir la confiabilidad

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Rangos de confiabilidad de Crombach.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,750
		N de elementos	8 ^a
	Parte 2	Valor	,369
		N de elementos	7 ^b
	N total de elementos		15
Correlación entre formularios			,784
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,879
	Longitud desigual		,879
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,802

El Coeficiente de Guttman en el análisis de fiabilidad en todos los ítems la confiabilidad oscila entre alta y muy alta confiabilidad con un promedio igual 0,802.

2.5. Método de análisis de datos

Para el caso del método de análisis de datos se utilizará los siguientes elementos estadísticos:

Los datos fueron acopiados en una base de datos y luego procesados con el paquete estadístico Excel e IBM – SPSS versión 22, a partir de ella se elaboraron tablas estadísticas por dimensiones de estudio y figuran que conllevan a la tendencia central. En la presente investigación no ha sido necesarias las pruebas de hipótesis debido al propósito de estudio, tempo se empleó estadísticos inferenciales, toda vez que los objetivos responden a la descripción y explicación de las variable y las dimisiones en sus diferentes indicadores.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación tuvo consideración de los principios de confidencialidad y consentimiento informado en la administración de los instrumentos de recojo de datos, los textos utilizados en todo el proyecto de investigación fueron citados con todas las exigencias del caso según las normas APA sexta versión y la plataforma virtual TURNITIN exigencias de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo.

III.RESULTADOS

3.1. Resultados estadísticos a nivel descriptivo y comparativo

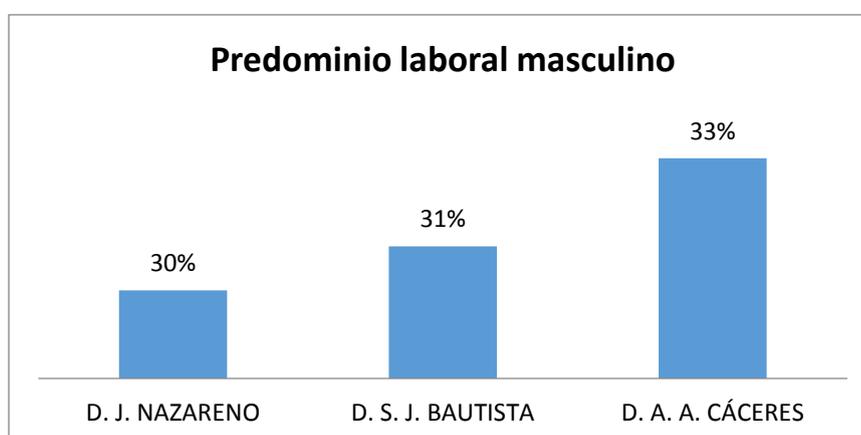
Se ha aplicado los instrumentos de investigación a un total de 220 trabajadores de las tres municipalidades, distribuyéndose por cada municipalidad de la siguiente manera: 60 en el distrito Jesús Nazareno, 90 en el distrito de San Juan Bautista y 70 en el distrito de Andrés Avelino Cáceres.

Tabla 1
Baja empleabilidad femenina

ITEMS	D. J. NAZARENO		D. S. J. BAUTISTA		D. A. A. CÁ CERES		LOS 3 DISTRITOS	
	n	%	n	%	n	%	Total	%
Predominio laboral masculino	18	30%	28	31%	23	33%	69	31%
Menor profesionalización femenina	20	33%	35	39%	28	40%	85	39%
Poca accesibilidad laboral femenina	22	37%	28	31%	19	27%	66	30%
TOTAL	60	100%	90	100%	70	100%	220	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 1
Comparación del predominio laboral masculino en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



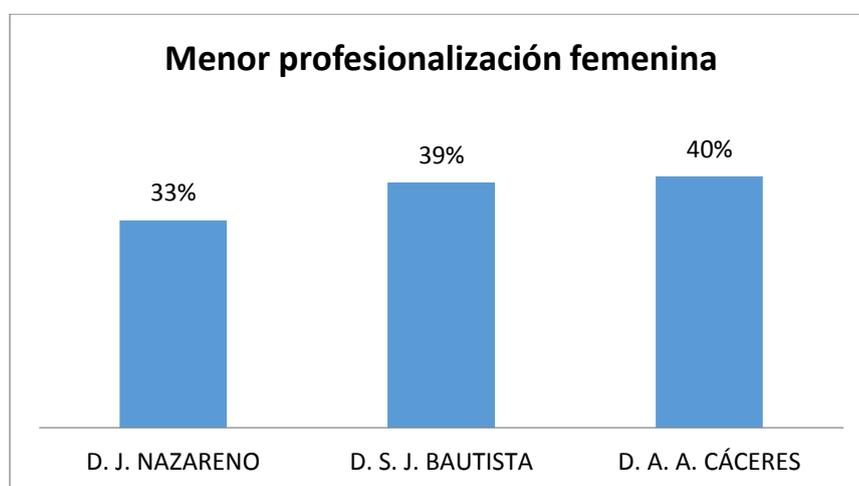
Fuente: tabla 1

La figura 1 refleja el nivel de predominio laboral masculino de los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, apreciándose, que para el 30%, 31% y 33% de los trabajadores encuestados en los referidos distritos respectivamente, existe el predominio laboral

masculino en detrimento de la actividad laboral femenina. El predominio laboral masculino es un indicador del bajo nivel de empleabilidad de las mujeres en las municipalidades, en la que, los trabajadores varones son mayor número que las servidoras mujeres en todas o en la mayoría de las áreas, espacios e instancias de las entidades municipales.

Figura 2

Comparación de la menor profesionalización laboral femenina en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.

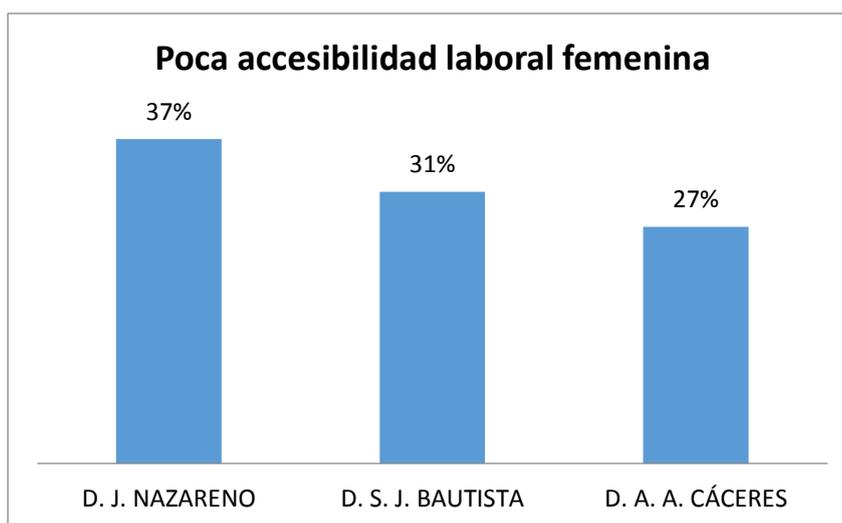


Fuente: *tabla 1*

La figura 2 refleja el nivel de menor profesionalización laboral femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, estimándose, que para el 33%, 39% y 40% de los trabajadores encuestados en los indicados distritos respectivamente, persiste la menor cantidad de mujeres profesionales, siendo ésta uno de los indicadores influyentes en el bajo nivel de empleabilidad de las mujeres en estas entidades. Esta situación es producto del menor acceso de las mujeres a mayores niveles de educación y profesionalización con respecto a sus pares varones.

Figura 3

Comparación de la poca accesibilidad laboral femenina en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.

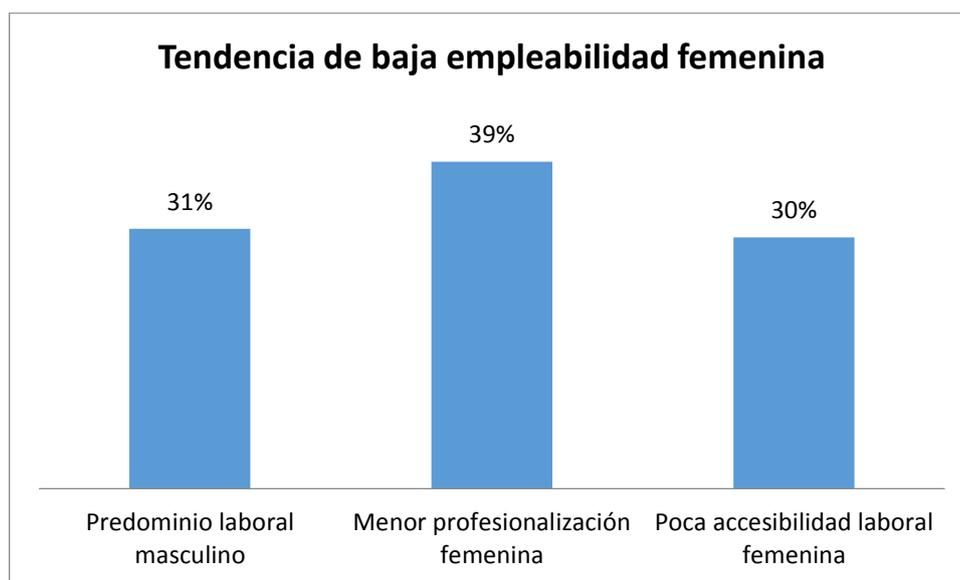


Fuente: *tabla 1*

La figura 3 refleja el nivel de la poca accesibilidad laboral femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, valorándose, que para el 37%, 31% y 27% de los trabajadores encuestados en los señalados distritos respectivamente, hay poca accesibilidad laboral femenina a los puestos de trabajo ofertados por las entidades municipales, constituyéndose en un indicador significativo del bajo nivel de empleabilidad en estas instituciones, debido a la existencia de un conjunto de trabas legales, sociales y culturales que dificultan la inserción laboral de las mujeres.

Figura 4

Tendencia de la baja empleabilidad femenina en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



Fuente: tabla 1

La figura 4 refleja el nivel de la tendencia general de la baja empleabilidad femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, expresándose en que para el 31% de los trabajadores encuestados en los señalados distritos hay predominio laboral masculino, para el 39% de persiste la menor profesionalización de las mujeres y para el 30% existe la poca accesibilidad laboral femenina a las entidades municipales. La dimensión “baja empleabilidad femenina” es uno de los aspectos de trascendental influencia en la empleabilidad con equidad de género en las referidas municipalidades, por la poca capacidad de generar puestos de trabajo para las mujeres o de absorberlos en los empleos ya existentes, por factores estructurales y coyunturales como la desigualdad remunerativa, inequidad en el trato por género, nivel de instrucción, procedencia cultural, etc. que limitan el aumento de la empleabilidad femenina

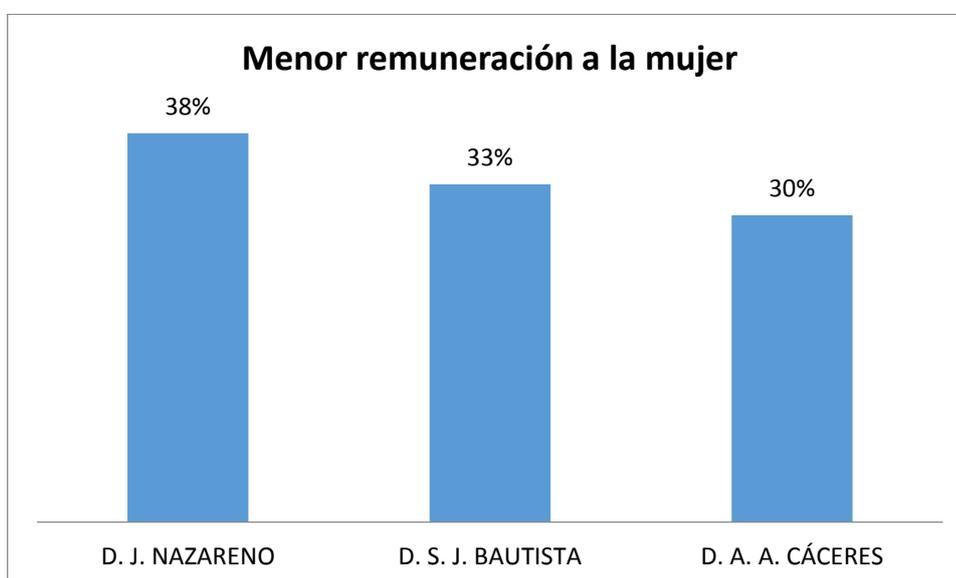
Tabla 2

Predominio del machismo laboral

ITEMS	D. J. NAZARENO		D. S. J. BAUTISTA		D. A. A. CÁCERES		LOS 3 DISTRITOS	
	n	%	n	%	n	%	Total	%
Menor remuneración de la mujer	23	38%	30	33%	21	30%	74	34%
Baja valoración del trabajo fem.	21	35%	35	39%	29	41%	85	39%
Predom. de idiosincracia machista	16	27%	25	28%	20	29%	61	28%
TOTAL	60	100%	90	100%	7000%	100%	220	100%

Figura 5

Comparación de la menor remuneración a la mujer en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



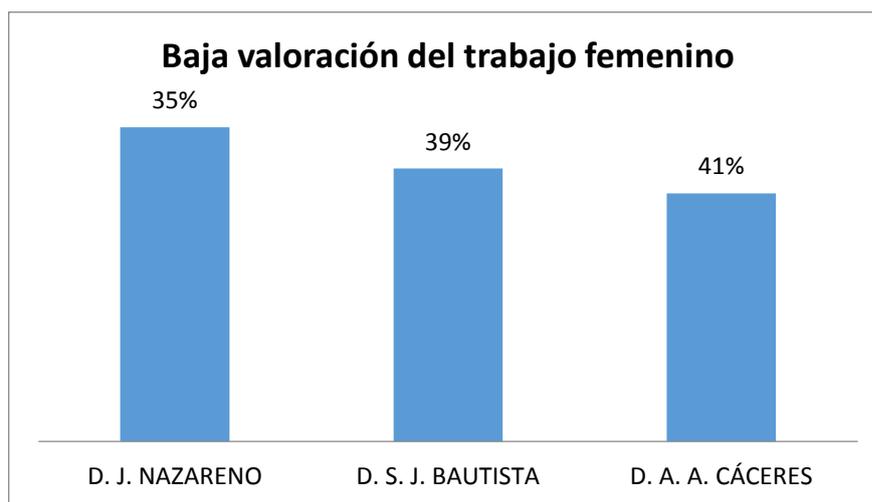
Fuente: *tabla 2*

La figura 5 refleja el nivel de menor remuneración femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, estimándose, que para el 38%, 33% y 30% de los trabajadores encuestados en los señalados distritos respectivamente, existe la desigual percepción remunerativa de las mujeres frente a los varones. Esta realidad es un referente empírico influyente del machismo laboral que persiste en la generación de empleo en las municipalidades sustentado injustamente en que la mujer no tiene el mismo rendimiento laboral que los varones, especialmente en proyectos y obras en la que se despliega mayor esfuerzo físico como la construcción de infraestructura vial, agrícola,

urbana, entre otras, la misma que ocasiona malestar y sentimientos de marginación en las trabajadoras.

Figura 6

Comparación de la baja valoración del trabajo femenino en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.

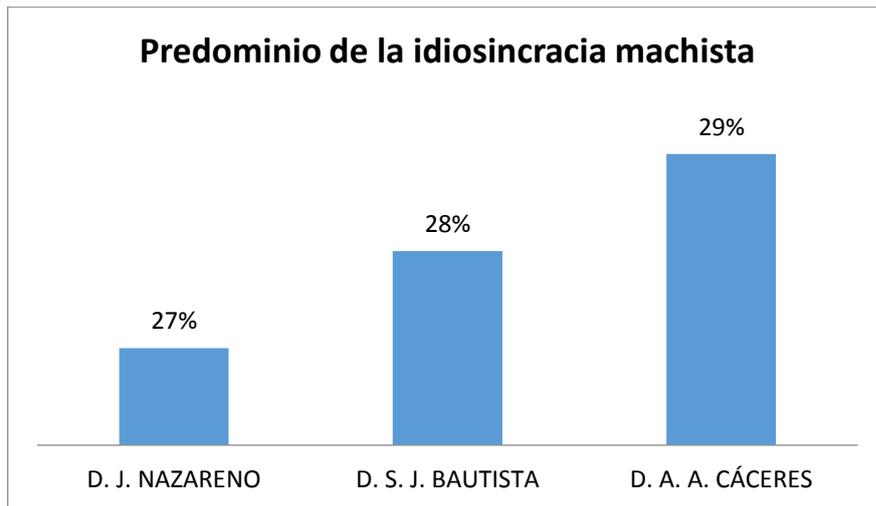


Fuente: *tabla 2*

La figura 6 refleja el nivel de la baja valoración del trabajo femenino en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, apreciándose, que para el 35%, 39% y 41% de los trabajadores encuestados en los señalados distritos respectivamente, subsiste la baja valoración a la actividad laboral de las mujeres. Esta consideración viene a ser otro indicador resaltante del machismo laboral en la empleabilidad promovida por las municipalidades, ocasionados por estereotipos culturales machistas que relegan el trabajo de la mujer a actividades consideradas de menor importancia, adjudicando a los varones los puestos laborales de mayor jerarquía; en otros términos, hay mayor preferencia laboral hacia los varones.

Figura 7

Comparación del predominio de la idiosincrasia machista en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.

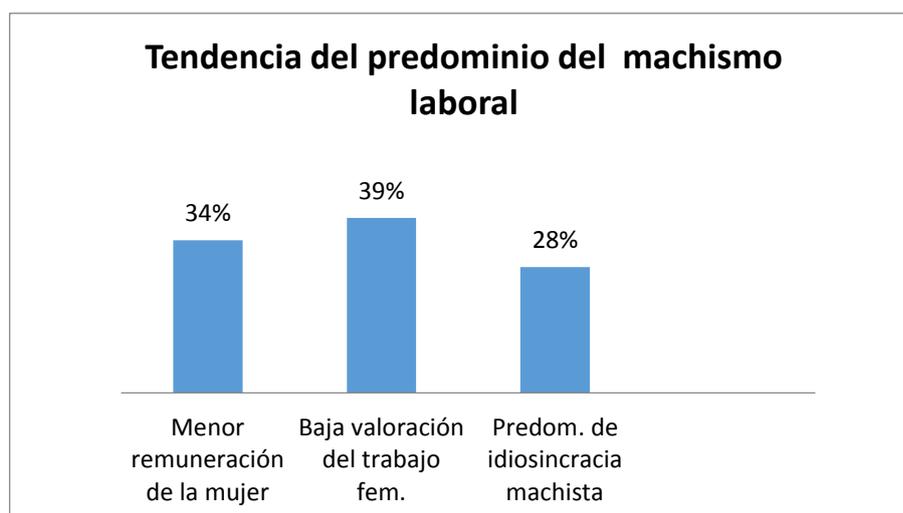


Fuente: *tabla 2*

La figura 7 refleja el nivel del predominio de la idiosincrasia machista en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, apreciándose, que para el 35%, 39% y 41% de los trabajadores encuestados en los referidos distritos respectivamente, continúa existiendo la idiosincrasia machista como otro indicador destacable que influye en la empleabilidad de las entidades municipales a causa de la idea o creencia de que los varones son superiores, más capaces y preparados que las mujeres para ocupar cargos y puestos laborales importantes y de mayor responsabilidad.

Figura 8

Tendencia de predominio del machismo laboral en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



Fuente: *tabla 2*

La figura 8 refleja la tendencia general del machismo laboral en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, expresándose en que para el 34% de los trabajadores encuestados en los señalados distritos persiste la menor remuneración laboral a la mujer, para el 39% continúa la baja valoración del trabajo femenino y para el 28% subsiste el predominio de la idiosincrasia machista en las entidades municipales. La dimensión “machismo laboral” es otro de los aspectos que tiene influencia decisiva en la empleabilidad en las municipalidades que dificultan la equidad laboral con enfoque de género, ya que continúa generándose condiciones favorables para la empleabilidad predominante de los varones en detrimento del acceso laboral de las mujeres, particularmente por razones de sexo con la falsa creencia de que los varones son superiores a las damas, por ello, deben estar ocupadas los cargos y puestos de trabajo, especialmente los más importantes por los varones por ser supuestamente más capaces, cerrando las puertas de acceso laboral a las

mujeres o relegando a las mujeres a puestos supuestamente de menor importancia en las municipalidades.

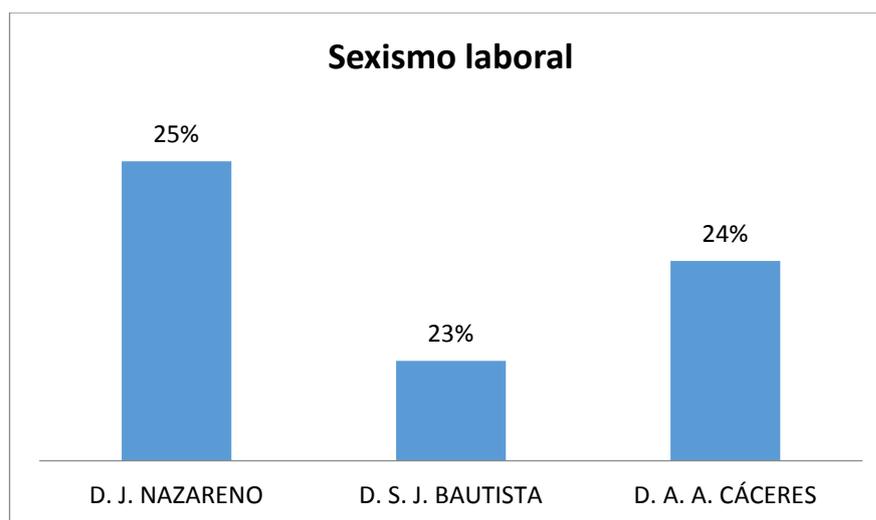
Tabla 3

Desigualdad laboral femenina

ITEMS	D. J. NAZARENO		D. S. J. BAUTISTA		D. A. A. CÁCERES		LOS 3 DISTRITOS	
	n	%	n	%	n	%	Total	%
Sexismo laboral	15	25%	21	23%	17	24%	53	24%
Desigual distribución laboral	29	48%	36	40%	24	34%	89	40%
Segregación laboral	16	27%	33	37%	29	41%	78	35%
TOTAL	60	100%	90	100%	70	100%	220	100%

Figura 9

Comparación del sexismo laboral en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.

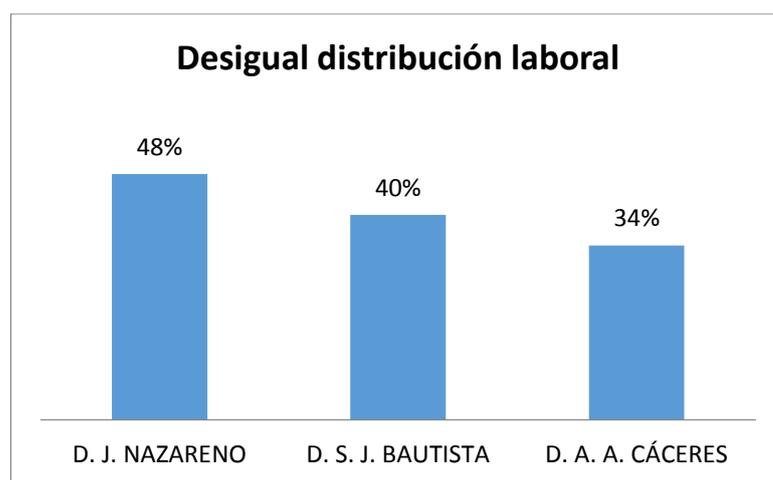


Fuente: *tabla 3*

La figura 9 refleja el nivel de sexismo laboral en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, estimándose, que para el 25%, 23% y 24% de los trabajadores encuestados en los referidos distritos respectivamente, existe el sexismo laboral a favor de los varones y es uno de los indicadores que tiene fuerte influencia en la generación de la desigualdad laboral en la empleabilidad en las señaladas entidades. Este referente empírico consiste en la marginación o discriminación laboral de los varones hacia las mujeres, valorando en exceso el trabajo de los hombres y desvalorando el esfuerzo laboral de las damas; razón por la cual relegan el trabajo de la mujer a un segundo plano, a trabajos supuestamente de baja importancia, asignando remuneraciones menores, y prefiriendo a los hombres para contratar en la mayoría de los puestos que ofertan las municipalidades. Incluso en ocasiones se muestran actitudes misóginas de los varones, que en algún modo influyen en la baja empleabilidad de las mujeres en las entidades municipales.

Figura 10

Comparación de la desigual distribución laboral en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.

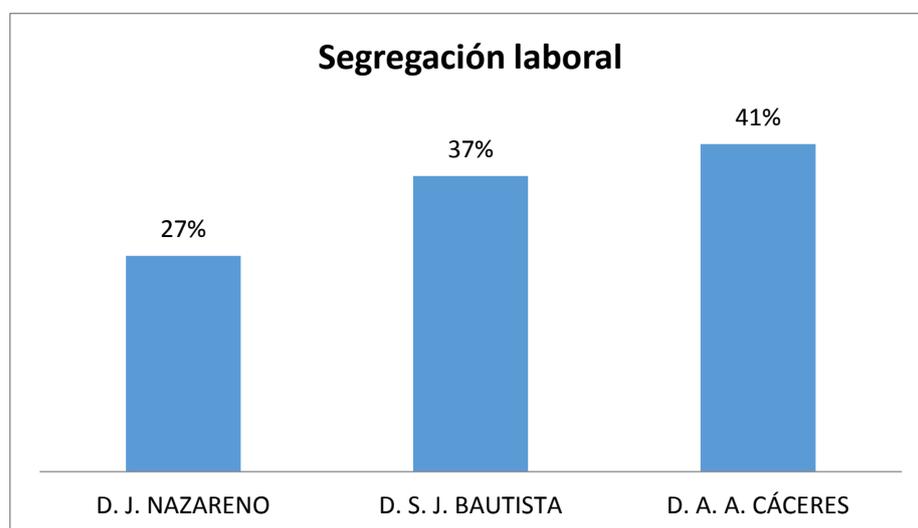


Fuente: *tabla 3*

La figura 10 refleja el nivel de la desigual distribución laboral en contra de las mujeres en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, valorándose, que para el 48%, 40% y 34% de los trabajadores encuestados en los referidos distritos respectivamente, persiste la desigual distribución de los puestos de trabajo entre varones y mujeres. Este hecho es otro de los referentes empíricos de fuerte repercusión en la desigualdad laboral que afecta la empleabilidad con equidad de género en las municipalidades, por priorizar determinadas áreas laborales para los varones, mientras que en otras están ubicadas más damas, como en trabajos de secretarías, actividades sociales, educativas, entre otras.

Figura 11

Comparación de la segregación laboral en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.

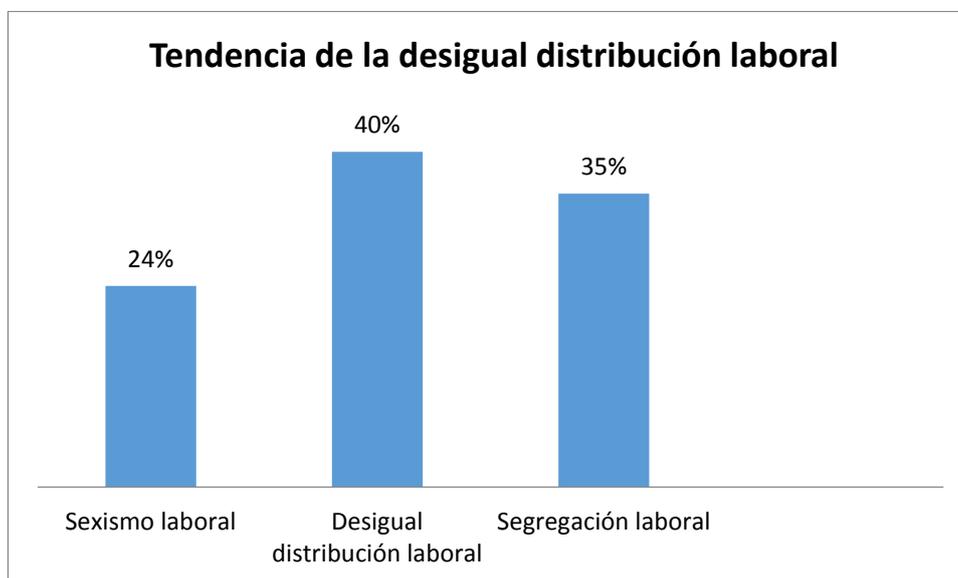


Fuente: tabla 3

La figura 11 refleja el nivel de segregación laboral en contra de las mujeres en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, estimándose, que para el 27%, 37% y 41% de los empleados encuestados en los referidos distritos respectivamente, se halla la segregación laboral como otro indicador influyente en la desigualdad laboral que afecta la empleabilidad en las municipalidades, marginando y separando a un grupo de trabajadoras mujeres por motivos socioculturales e incluso raciales por parte de los varones, especialmente por la plana directiva y jerárquica de las mencionadas instituciones. El grupo de mujeres segregadas laboralmente se encuentran las de procedencia indígena andina, amazónica, afroperuana y de condición económica humilde.

Figura 12

Tendencia de la desigualdad laboral femenina en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



Fuente: *tabla 3*

La figura 12 refleja la tendencia general de la desigualdad laboral femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres,

apreciándose en que para el 24% de los trabajadores encuestados en los indicados distritos permanece el sexismo laboral, para el 40% persiste la desigual distribución laboral en perjuicio de las mujeres y para el 35% subsiste la segregación laboral en las entidades municipales. La dimensión “desigualdad laboral” es otro de los aspectos que incide en la empleabilidad de las municipalidades que dificultan la equidad laboral con enfoque de género, debido a la persistencia de la desigualdad e inequidad laboral entre los hombres y mujeres en los aspectos de la remuneración económica, en la distribución de los trabajos, en la valoración laboral, en la cantidad de trabajadores, entre otros.

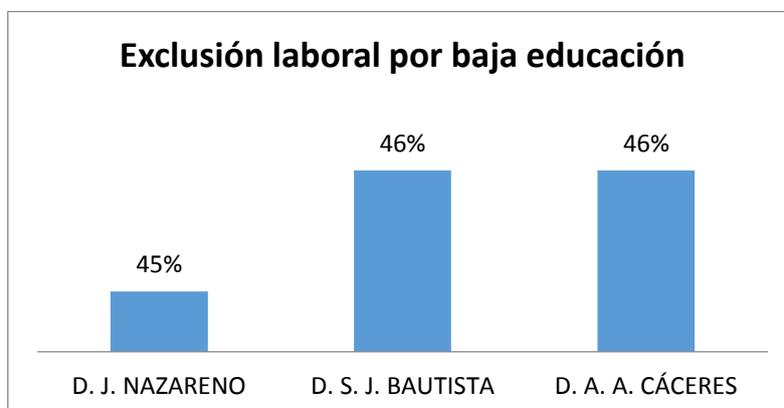
Tabla 4

Limitaciones socioculturales de la empleabilidad femenina

ITEMS	D. J. NAZARENO		D. S. J. BAUTISTA		D. A. A. CÁCERES		LOS 3 DISTRITOS	
	n	%	n	%	n	%	Total	%
Exclusión laboral por baja educación	27	45%	41	46%	32	46%	100	45%
Desigualdad social femenina	12	20%	18	20%	15	21%	45	20%
Exclusión laboral por cultura andina	21	35%	31	34%	23	33%	75	34%
TOTAL	60	100%	90	100%	70	100%	220	100%

Figura 13

Comparación de la exclusión laboral por baja educación de los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.

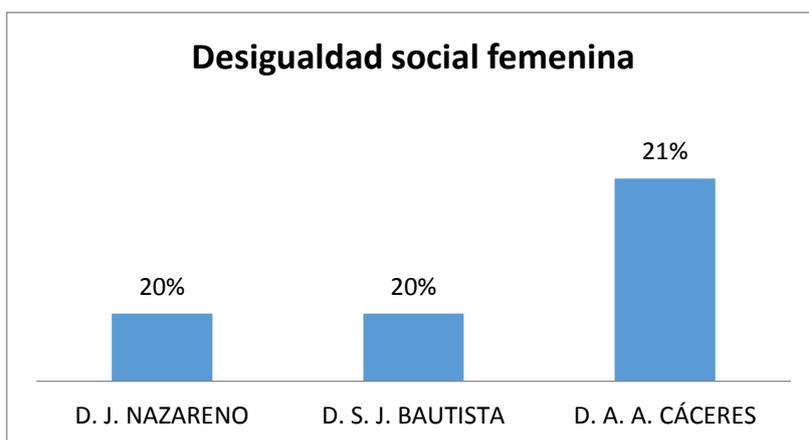


Fuente: tabla 4

La figura 13 refleja el nivel de exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, apreciándose, que para el 45%, 46% y 46% de los empleados encuestados en los referidos distritos respectivamente, indican la existencia de la exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo. Este hecho es uno de los indicadores significativos de las limitaciones socioculturales que afectan a la empleabilidad por género en las municipalidades, a causa del menor grado de escolaridad y profesionalización de las mujeres, que no solamente limitan el acceso a un puesto laboral sino también al progreso o escalamiento laboral de ellas en la entidad municipal. La peor parte de esta situación llevan las mujeres analfabetas y las que tienen menores grados de escolaridad, ya que para ellas es casi inexistente las plazas laborales por razones de instrucción escolar.

Figura 14

Comparación de la desigualdad social femenina de los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



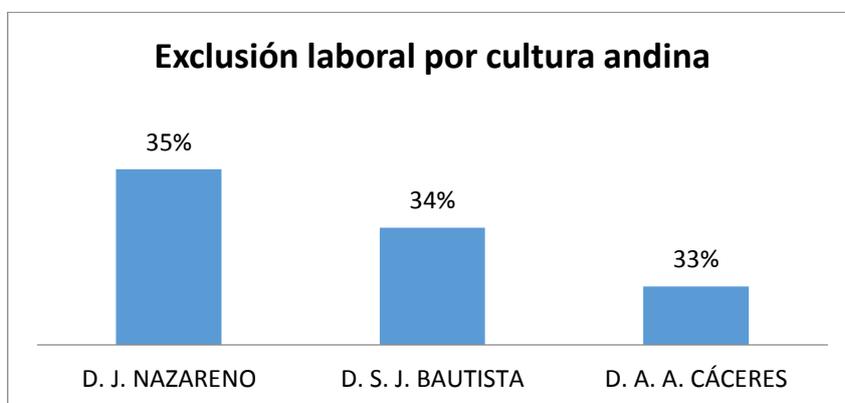
Fuente: *tabla 4*

La figura 14 refleja el nivel de desigualdad social femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, valorándose, que

para el 20%, 20% y 21% de los servidores encuestados en los referidos distritos respectivamente, hay la desigualdad social entre los varones y mujeres, siendo esta situación otro de los referentes empíricos relevantes de las limitaciones socioculturales que afectan a la empleabilidad por género en las municipalidades. La existencia de la desigualdad e inequidad social femenina es una barrera o limitante en el acceso de las mujeres a puestos de trabajo dignos y la mayoría de ellas viven en condiciones de pobreza y extrema pobreza.

Figura 15

Comparación de la exclusión laboral por cultura andina de los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



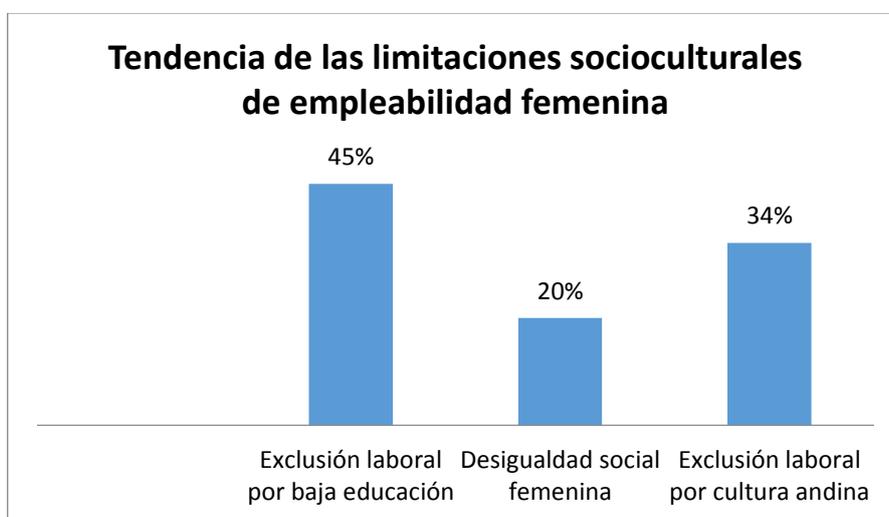
Fuente: *tabla 4*

La figura 15 refleja el nivel de exclusión laboral femenina por procedencia cultural andina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, estimándose, que para el 35%, 34% y 33% de los servidores encuestados en los referidos distritos respectivamente, hay la presencia de la exclusión laboral femenina por procedencia cultural andina, siendo esta situación

otro de los indicadores de fuerte repercusión entre los factores socioculturales que limitan a la empleabilidad por género en las municipalidades. Muchas mujeres por su arraigo cultural andina y por su habla quechua tienen mayores dificultades de acceder a un puesto laboral en las entidades estatales, incluidos las entidades ediles.

Figura 16

Tendencia de las limitaciones socioculturales de empleabilidad femenina en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



Fuente: *tabla 4*

La figura 16 refleja la tendencia general de las limitaciones socioculturales en la empleabilidad femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, apreciándose en que para el 45% de los trabajadores encuestados en los indicados distritos existe la exclusión laboral por el bajo nivel educativo de las mujeres, para el 20% persiste la desigualdad social femenina y para el 34% subsiste la exclusión laboral por la procedencia de las mujeres de la cultura andina en las entidades municipales. La dimensión “limitaciones socioculturales” es otro de los aspectos que influye en la empleabilidad en las municipalidades que dificultan la equidad laboral con enfoque de género, debido a la presencia de un conjunto de limitaciones sociales y culturales que dificultan y obstaculizan el acceso de las mujeres a un puesto de trabajo equitativo en las

municipalidades, tales como las barreras idiomáticas, étnico – culturales, educativas, clases sociales, modo de vida, carga familiar, etc. Estas barreras socioculturales frustran en muchísimas mujeres sus aspiraciones y sueños de lograr mejores niveles laborales con mejor remuneración.

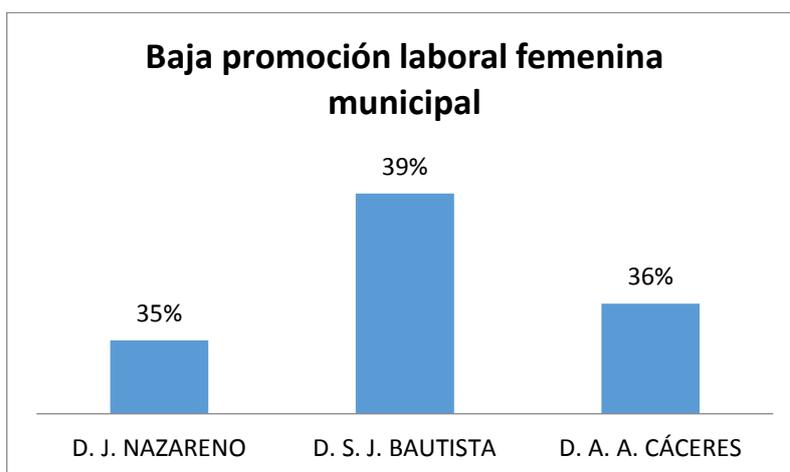
Tabla 5

Baja promoción laboral femenina

ITEMS	D. J. NAZARENO		D. S. J. BAUTISTA		D. A. A. CÁ CERES		LOS 3 DISTRITOS	
	n	%	n	%	n	%	Total	%
Baja prom. laboral femenina municipal	21	35%	35	39%	25	36%	81	37%
Baja prom. laboral femenina estatal	25	42%	37	41%	28	40%	90	41%
escases de programas de prom. Laboral fem.	14	23%	18	20%	17	24%	49	22%
TOTAL	60	100%	90	100%	70	100%	220	100%

Figura 17

Comparación de la baja promoción laboral femenina municipal en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.

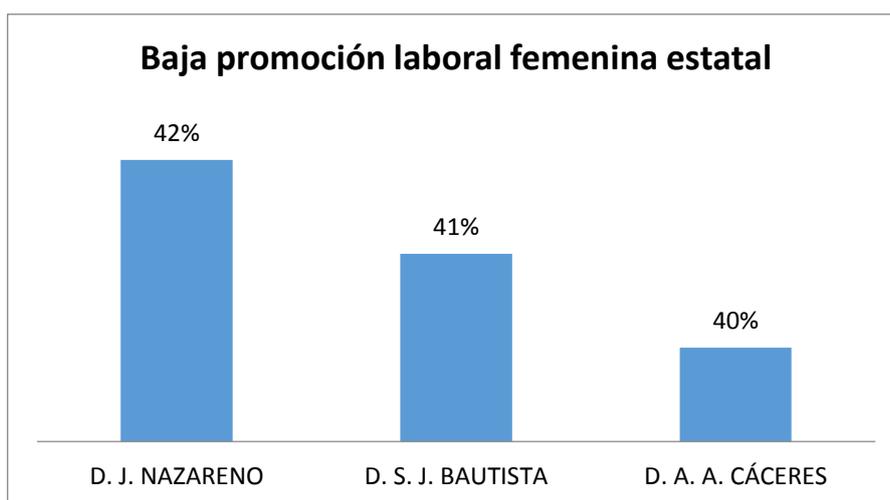


Fuente: *tabla 5*

La figura 17 refleja el bajo nivel de promoción laboral femenina municipal en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, estimándose, que para el 35%, 39% y 36% de los trabajadores encuestados en los indicados distritos respectivamente, hay una baja o escasa política de promoción laboral femenina desde la entidad municipal. Este hecho se convierte en uno de los indicadores que inciden en la baja empleabilidad con equidad de género en las municipalidades, debido al insuficiente esfuerzo de la institución por superar el problema de la persistencia de la baja empleabilidad femenina y la marginación laboral de las mujeres.

Figura 18

Comparación de la baja promoción laboral femenina estatal en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



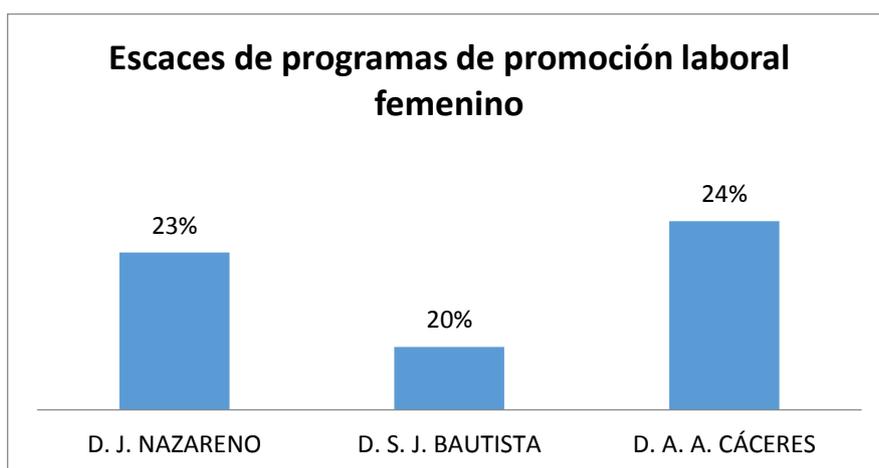
Fuente: *tabla 5*

La figura 18 refleja el bajo nivel promoción laboral femenina por parte del Estado en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, estimándose, que para el 42%, 41% y 40% de los trabajadores encuestados en los indicados distritos respectivamente, la política de promoción laboral para las mujeres por parte del Estado peruano son exiguas, y este hecho se convierte en otro de los referentes empíricos que tiene una contribución insignificante a la del bajo nivel de empleabilidad persistente en las

municipalidades. Los esfuerzos del Estado peruano en generar mayores puestos de trabajo digno para las ciudadanas peruanas desempleadas en la jurisdicción de las comunas locales no es significativa, ya que en su mayoría estos programas laborales son temporales, poco sostenibles y que tampoco revierten drásticamente la baja capacidad de empleabilidad femenina que tienen las municipalidades.

Figura 19

Comparación de los escasos de programas de promoción laboral femenina en los distritos J. Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.



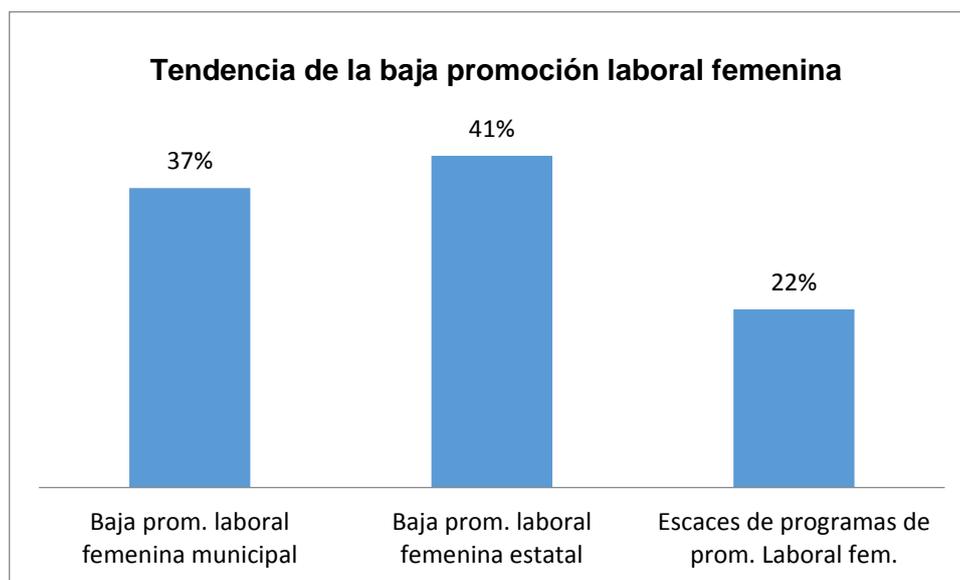
Fuente: *tabla 5*

La figura 19 refleja el nivel de escasos de los programas de promoción laboral femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, apreciándose, que para el 23%, 20% y 24% de los servidores encuestados en los referidos distritos respectivamente, sigue persistiendo la escases de programas de promoción laboral femenina. Esta situación es otro de los referentes empíricos que inciden en la baja empleabilidad por género en las entidades municipalidades, porque los pocos programas socioeconómicos de

generación de trabajo para las mujeres desplegadas por parte de las municipalidades, ONGs, el Gobierno Regional y el mismo Estado peruano son escasos e insuficientes como para revertir drásticamente la baja empleabilidad femenina de las municipalidades distritales antes mencionadas.

Figura 20

**Tendencia de la baja promoción laboral femenina en los distritos J.
Nazareno, S. J. Bautista y A. A. Cáceres.**



Fuente: *tabla 5*

La figura 20 refleja la tendencia general de la baja promoción laboral femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, apreciándose en que para el 37% de los trabajadores encuestados en los indicados distritos existe baja promoción laboral femenina por parte de las comunas locales, para el 41% continúa la baja promoción laboral femenina por parte del Estado peruano y para el 22% hay escases de programas que promuevan la generación de puestos de trabajo en las municipalidades. La dimensión “baja promoción laboral” es otro de los aspectos que influyen en la baja empleabilidad femenina en las municipalidades, obstaculizándola el logro de la equidad laboral con enfoque de género, debido a que las entidades públicas y privadas, incluyendo las municipalidades realizan promoción laboral femenina de

baja incidencia o significancia, la que no permite transformar drásticamente tal situación preponderante en nuestro medio.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados en el presente trabajo de investigación se ha abordado en función a los antecedentes, a las teorías y enfoques planteados, de tal modo de tal modo que nos sirven de guía y fundamento en el tratamiento descriptivo y comparativo de los resultados estadísticos obtenidos.

La tabla 1 refleja el nivel de la baja empleabilidad femenina en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, de las que se obtiene como tendencia general, la existencia del predominio laboral masculino expresada por un 31% de los trabajadores encuestados, la persistencia de la menor profesionalización de las mujeres señalados por un 39% de los empleados, y la presencia de la poca accesibilidad laboral femenina en dichas comunas locales indicados por un 30% de los servidores. Estos indicadores señalan con claridad el bajo nivel de empleabilidad femenina en las indicadas entidades municipales causadas por un conjunto de factores estructurales y coyunturales como el exiguo presupuesto municipal, la desigual e ineficiente distribución del presupuesto de la entidad, el bajo nivel de instrucción de las mujeres, procedencia cultural predominantemente andina, el idioma quechua de las mujeres, es descuido en la aplicación de la política de equidad laboral del Estado por las comunas locales, etc. que limitan seriamente el aumento de la empleabilidad femenina y no permiten la generación de mayor cantidad de puestos de trabajo que puedan absorberlos a más mujeres de las que ya están empleadas.

Uno de los factores de mayor incidencia en el bajo nivel de empleabilidad femenina en las municipalidades estudiadas es el factor educativo, en la que las mujeres de bajo nivel educativo tienen serias limitaciones en acceder a los puestos de trabajo que ofertan estas instituciones. Y las que se encuentran ya empleadas, tienen dificultades en escalar mejores puestos de trabajo por falta de profesionalización pertinente. Esta situación afecta la autoestima de las mujeres frente a la de los varones, generando muchas veces malestar, reclamos y decepciones en las trabajadoras municipales. Es una tarea pendiente que las familias, municipalidades y el Estado peruano en su conjunto que tiene que preocuparse seriamente por elevar el nivel educativo de las mujeres de la región y

del país. Caso contrario esta dramática situación seguirá reproduciéndose afectando la calidad de vida de las mujeres y de sus familias.

La tabla 2 revela el nivel del machismo laboral existente en los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, de las que se logró extraer como tendencia general, la persistencia de una menor remuneración laboral a las mujeres trabajadoras señalados por un 34% de los trabajadores encuestados, la continuidad de la baja valoración del trabajo femenino indicado por un 39% de los empleados, y la subsistencia del predominio de la idiosincrasia machista referido por un 28% de los servidores. Los datos señalados indican que el machismo laboral existente en las comunas locales es una dimensión que repercute significativamente en la empleabilidad con equidad de género, porque son dificultades que obstaculizan el logro de la equidad laboral entre varones y mujeres. Se sigue generando condiciones favorables para la empleabilidad masculina en detrimento del acceso laboral de las mujeres, particularmente por razones de sexo, en las que influye de sobre manera la falsa creencia de que los varones son superiores y más capaces que las damas. Esta creencia hace que, en la hora de decidir en la generación de puestos laborales y su respectiva contratación se tomen en cuenta más el perfil de los varones que el de las mujeres. Asimismo, se prefieren asignar los cargos y puestos de trabajo, especialmente los que se consideran más importantes, a los hombres por ser supuestamente más capaces, obstruyendo las puertas de acceso laboral a las mujeres y relegándolos a puestos supuestamente de menor importancia en las municipalidades. La subsistencia de la idiosincrasia machista en las entidades edilices es la muestra del tipo de sociedad machista que continuamos siendo. La cual debe ser desterrado abordando con políticas de equidad de género desde la familia y las entidades públicas y privadas, particularmente por las instituciones educativas de diferentes y modalidades.

La tabla 3 expresa el nivel de desigualdad laboral femenina con respecto al varón presentes en las distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, de las que se logró reflejar como tendencia general, la

permanencia del sexismo laboral, que son señalados por el 24% de los trabajadores encuestados, la persistencia de la desigual distribución laboral en detrimento de las mujeres es manifestado por el 40% de los empleados, y la subsistencia de la segregación laboral es revelado por el 35% de los servidores municipales. Los mencionados datos destacan que la desigualdad laboral femenina con respecto al varón es una dimensión de fuerte incidencia en la empleabilidad con equidad de género que promueven las municipalidades. El sexismo laboral (designación y distribución del trabajo según el factor sexo) y la segregación laboral (asignación y distribución de los puestos laborales según el factor cultural, idiomático y racial) son indicadores que reflejan con mucha claridad el tipo de sociedad desigualitaria, intolerante e injusta que somos. Somos todavía una sociedad que margina a una de los actores sociales (las mujeres) que tiene el mismo nivel que los actores sociales varones. Estos indicadores se materializan en la desigualdad e inequidad laboral entre los hombres y mujeres en asuntos como la remuneración económica, distribución de los trabajos, valoración laboral, cantidad de trabajadores, entre otros, que limitan seriamente a que las políticas de equidad laboral con enfoque de género se concreten satisfactoriamente en las comunas locales.

La tabla 4 enuncia el nivel de las limitaciones socioculturales en la empleabilidad femenina existentes en las municipalidades distritales de Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, de las que se logró obtener como tendencia general, la presencia de la exclusión laboral a causa del bajo nivel educativo de las mujeres que son mencionados por el 45% de los trabajadores encuestados, la persistencia de la desigualdad social femenina es expresada por el 20% de los empleados, y la continuidad de la exclusión laboral por la procedencia cultura andina es referido por el 34% de los servidores municipales. Los mencionados datos estadísticos reflejan que el factor sociocultural es una dimensión de significativa influencia en la empleabilidad femenina en las municipalidades que imposibilitan el logro de la equidad laboral con enfoque de género. La exclusión laboral a las mujeres por causas de bajo nivel educativo y por procedencia cultural originaria son indicadores que señalan una ignominia cometida por nuestra sociedad hacia uno de sus componentes

sociales. Detrás de estos indicadores está la desigualdad social entre los varones y mujeres concretadas en la marginación de un sector de la sociedad, particularmente por los varones por razones idiomáticas, étnico – culturales, educativas, clases sociales, carga familiar, modo de vida, entre otros factores, que se convierten en barreras socioculturales que dificultan la aplicación exitosa de políticas laborales equitativas para ambos sexos por parte de las municipalidades y el Estado. La superación de estas barreras requiere de políticas públicas que ataquen las causas sociales de la desigualdad, la marginación y de la intolerancia. Sin la solución de estos será letra muerta cualquier política de equidad laboral con enfoque de género promovida por las municipalidades.

La tabla 5 refleja el nivel de la baja promoción laboral femenina en las municipalidades distritales de Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, de las que se pudo extraer como tendencia general, la existencia de la baja promoción laboral femenina por parte de las comunas locales que son afirmadas por el 37% de los trabajadores encuestados, la continuidad de la baja promoción laboral femenina por parte del Estado peruano que son señalados por el 41% de los empleados, y la escases de programas de promoción del trabajo femenino es indicado por el 22% de los servidores ediles. La baja promoción laboral femenina es otro de las dimensiones de relevancia que afectan a la generación de empleo para las mujeres en las municipalidades, debido a que factores como la ausencia de políticas municipales y estatales agresivas de generación de empleo femenino, así como la escases de programas sociales de creación de trabajo para las mujeres se constituyen en grandes vacíos en la política pública que no contribuyen a la superación de la baja empleabilidad femenina de las comunas locales. Las entidades públicas y privadas, incluyendo las municipalidades ejecutan programas de promoción laboral femenina de poca relevancia para la transformación drástica de la desocupación y desempleo femenino galopante en nuestro medio.

En síntesis, de acuerdo a los porcentajes obtenidos con la presente investigación, se puede aseverar que la capacidad de las municipalidades para la generación de empleo femenino a la par del empleo masculino en la actualidad es una de las tareas pendientes de la política pública municipal y estatal, que

requiere de la realización de un conjunto de trabajos que ataquen las causas de la baja empleabilidad femenina en las comunas locales, tales como el bajo nivel educativo y profesionalización femenina, la desigualdad social entre varones y mujeres, el predominio de la idiosincrasia laboral machista, el sexismo y la segregación laboral contra las mujeres, entre otros aspectos que dificultan la generación de puestos de trabajo dignos y la superación laboral de las que ya poseen. Esta lacerante situación requiere atacar con políticas públicas integrales que comprometan a las instituciones públicas y privadas a diferentes niveles, así como a las familias e instituciones educativas de nivel básico y superior.

V. CONCLUSIONES

Primero: La reproducción de factores como el predominio laboral masculino y poca accesibilidad laboral femenina, el bajo nivel de educación y profesionalización femenina, el bajo nivel de valoración del trabajo de la mujer y la baja remuneración femenina, el predominio de la idiosincrasia machista, el sexismo y segregación laboral femenina, la desigual distribución del trabajo municipal y la desigualdad social femenina, la exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo y por procedencia cultural andina, la baja promoción laboral femenina municipal y estatal, así como la escases de programas laborales femeninos en nuestro medio son las causas estructurales que determinan el bajo nivel de empleabilidad femenina en Las Municipalidades Distritales de Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres de la Provincia de Huamanga – Ayacucho. (Tablas de 1, 2, 3, 4,5)

Segundo: El predominio laboral masculino (31%), la menor profesionalización femenina (39%) y la poca accesibilidad laboral femenina (30%) reflejan el nivel de la baja empleabilidad femenina en las municipalidades de los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres. Esta situación laboral femenina es generada por un conjunto de factores estructurales y coyunturales como el exiguo presupuesto municipal, la ineficiente y desigual distribución del presupuesto municipal, el bajo nivel educativo de las mujeres, la incidencia cultural andina y el habla quechua en las mujeres, el descuido en la aplicación de la política de equidad laboral del Estado por las comunas locales, etc. que dificultan la aplicación exitosa de políticas municipales de creación de puestos laborales con equidad de género (Tabla 1).

Tercero: La menor remuneración laboral femenina (34%), la baja valoración del trabajo femenino (39%) y el predominio de la idiosincrasia machista (28%) revelan el nivel de la preponderancia del machismo laboral en las comunas locales de Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres. El predominio del machismo laboral repercute significativamente en la baja empleabilidad municipal con equidad de género, generando condiciones favorables para la primacía de la

empleabilidad masculina en detrimento de la empleabilidad femenina, principalmente por razones de sexo, bajo la falsa creencia de la superioridad laboral del varón, relegando a la mujer a trabajos supuestamente menos importantes, así obstaculizando su acceso a mayor cantidad de puestos laborales al nivel de los varones (Tabla 2).

Cuarto: La presencia del sexismo laboral (24%), la desigual distribución laboral femenina (40%) y la subsistencia de la segregación laboral (35%) expresan el nivel de desigualdad laboral femenina respecto del varón en las municipalidades de los distritos Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres. La desigualdad laboral femenina incide preponderantemente en la empleabilidad municipal con equidad de género, por medio de la desigual remuneración económica, distribución de los trabajos, valoración laboral, ampliación de la cantidad de trabajadores, entre otros aspectos, que limitan seriamente la aplicación satisfactoria de políticas laborales equitativas (Tabla 3).

Quinto: La exclusión laboral por bajo nivel educativo (45%), la desigualdad social femenina (20%) y la exclusión laboral por procedencia cultural andina (34%) enuncian las limitaciones socioculturales de la empleabilidad femenina en las municipalidades distritales de Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres. Estas limitaciones socioculturales que se expresan a través de la marginación de la mujer por un sector de la sociedad, particularmente por los varones por razones idiomáticas, étnico – culturales, educativas, clases sociales, carga familiar, modo de vida, etc., son barreras que dificultan el logro de mayor empleabilidad femenina con equidad de género en las comunas locales; que a su vez son las manifestaciones de la desigualdad social, de la marginación y de la intolerancia existentes en nuestro medio (Tabla 4).

Sexto: La baja promoción laboral femenina municipal (37%), la baja promoción laboral femenina estatal (41%) y la carencia de programas de promoción laboral femenina reflejan el bajo nivel de empleabilidad femenina en las municipalidades distritales de Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres. La baja promoción laboral femenina en las comunas locales es la expresión de las

deficiencias de la política pública municipal y estatal en cuanto a la generación de programas de promoción de trabajo para este sector de ciudadanas con equidad de género, que no coadyuvan a la transformación drástica de la desocupación y el desempleo femenino galopante en nuestro medio (Tabla 5).

VI. RECOMENDACIONES

- 1°. Para la superación de la baja empleabilidad femenina, las municipalidades distritales de Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, así como el Estado peruano deben promover mayor profesionalización de las mujeres y generar programas de capacitación laboral femenina a fin de posibilitar su mayor incorporación en el empleo municipal como una política institucional.
- 2°. Para revertir la preponderancia del machismo laboral en las comunas locales antes mencionadas es ineludible ejecutar agresivamente las políticas públicas de equidad de género en los ámbitos familiar, educativo y social, principalmente en la esfera laboral en el sector público y privado, especialmente en las municipalidades, con el propósito de que las mismas mujeres tomen conciencia de las repercusiones negativas en su vida personal, laboral y familiar del predominio de la idiosincrasia machista.
- 3°. Para transformar la desigualdad laboral femenina en una empleabilidad equitativa entre varones y mujeres en las municipalidades distritales en cuestión se tiene generar programas sociales y educativos orientados a la superación del sexismo y segregación laboral femenina, iniciando por la familia, pasando por las instituciones educativas y aterrizando en las instituciones públicas y privadas en las que laboran personal de ambos sexos.
- 4°. Para sortear exitosamente las limitaciones socioculturales de la empleabilidad femenina en los mencionados distritos se tiene generar programas sociolaborales desde las comunas locales y desde el Estado que trabajen agresivamente en el logro de mayor nivel educativo y en la mayor comprensión de la diversidad sociocultural de nuestro país en las mujeres a fin de superar la exclusión laboral femenina por razones de bajo nivel educativo, por practica cultural e idiomática originaria.
- 5°. Para remontar el bajo nivel de promoción laboral femenina municipal y estatal en nuestro medio, se deben desarrollar políticas y programas de promoción laboral con equidad de género desde las municipalidades distritales de Jesús Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres, con el objetivo de

coadyuvar a la transformación drástica de la desocupación y el desempleo femenino reinante en nuestro medio.

VII. REFERENCIAS

- Alfaro Salazar, Ronald; Leyton Girón, Sara; Meza Solano, Antonio y Sáenz Torres, Ivonne. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Quinta Edición. Caracas Venezuela: Editorial Episteme.
- Building Alliances – Creating Knowledge – Updating Partners - Backup. (s/f). *¿Qué es un enfoque de género?* BMZ. Ministerio Federal de Cooperación Económica Y Desarrollo. Alemania.
- Callo Cusiatan, Dheysy Nohelya. (2014). *La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas - Cusco - 2014*.
URI: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/977>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Edit. SAN MARCOS. Lima.
- Carrasquer, P. y Recio, C. (2013). *Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿la excepción como norma?* Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, 1, 185-194.
- Carrasquer, P. (2009). *El empleo femenino en España y Europa: cambios y continuidades*. Documentos de Trabajo (Fundación Carolina), 32, 2009,15-23.
- Casa de la Mujer Peruana Flora Tristán. (2008). *Especial: Democracia y participación política*. (Chacarera No. 37). Lima: Casa de la Mujer Peruana Flora Tristán.
- CEDAL – Centro de Derechos y Desarrollo. (s/f). *Plan Nacional de Género 2012 – 2017*. Lima – Perú.
- CONGRESO DE LA RÉPUBLICA. (2015). *Constitución Política del Perú – 1993*. 123 p.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México, México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2016). *Estadísticas Municipales*. Registro Nacional de Municipalidades (Ley Nº 27563).
- López Monjaras, Nereyda Mercedes. (2014). Tesis: *Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la Municipalidad Cabecera*

Departamental de Huehuetenango. Campus "San Roque González de Santa Cruz, s. j." de Huehuetenango. Universidad Rafael Landívar.

Mimbrero Mallado, Concepción y Navarro Pérez, Patricia. (2012). *Género y exclusión social. Guía para la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos.*

Mimbrero Mallado, Concepción; Pallarés Parejo, Susana y Guil Bozal, Rocío. (2014). *Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género.*

Alcaldía Municipal de Tapalhuaca y Movimiento Salvadoreño de Mujeres - MSM. (s/f). *Política Municipal para la Igualdad de Género del Municipio de Tapalhuaca.* El Salvador.

Navarro Véliz, Alejandra Nora. (2015). Tesis: *El género después de la cuota: la división sexual del trabajo en las comisiones municipales de los gobiernos provinciales de Huancayo y Jauja entre el 2011 y el 2014.* Pontificia Universidad católica del Perú. Lima – Perú.

Ordoñez García, María Elena; Pazmiño Montilla, Alexandra y Burgos Flores, María Cristina. (2012). *Diagnóstico de la situación de las mujeres desde el enfoque de género en el ámbito organizativo, político y socioeconómico en nueve municipios del Departamento de Nariño Municipio de Mosquera.*

PNUD. (2012). *Estrategia de igualdad de género.* Lima – Perú.

Pulido-Martínez, H. C. (2015). *Del empleo al post-empleo: o de la plasticidad de la psicología en la producción de la subjetividad laboral.* Revista Psicología Organizações e Trabalho, 15(3),322-331. Disponible en <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.3.508>.

..... (2010). *Autonomía en el trabajo: "El reto por opciones" a la luz de la producción del sujeto neoliberal.* Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 3(1) ,7-15.

Recio, A. (2012). *Campeones del paro y la precariedad.* In Artal, R. M. (Coord.). Actúa. 12 llamadas a la acción frente a la crisis económica, política y social (pp. 123-144). Barcelona, España: Debate.

Rentería, E. y Andrade, V. (2007). *Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad.* Psicología desde el Caribe, 20, 130-155. Disponible en <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/2462/1607>

- Rojas, L. M. (2012, marzo). *Gestión y Políticas Públicas: Gestión Municipal del Desarrollo Económico Local*. Boletín Institucional e-governa, 19, 2-4. Recuperado en:
<http://www.municipioaldia.com/facipub/upload/publicaciones/1/988/boletin%2019%20marzo%202012.pdf>
- Stecher, A. (2011). *Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el nuevo capitalismo*. Notas para discutir el texto latinoamericano. In B. Medrano & W. Galindo, *Psicología social e sus movimientos. 30 años de ABRAPSO* (pp. 207-227). Recife, Brasil: Editora Universitaria UFPE.
- Suárez Ortega, Magdalena. (2008). *Barreras en el desarrollo profesional femenino*. REOP. Vol. 19, No 1, 1er Cuatrimestre, 2008, pp. 61-72.
- Zumaeta Vásquez, Carlos H. y Limachi Huallpa, Luis. (2007). *Educación, equidad y género: caso Iquitos – Perú*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Consorcio de Investigación Económica y Social.

FUENTES VIRTUALES

www.who.int/gender/es/

Liverpool School of Tropical Medicine (Escuela de Medicina Tropical de Liverpool), *Guidelines for the Analysis of Gender and Health* (“Directrices para el análisis de género y salud”), www.lstm.liverpool.ac.uk/research/departments/international-public-health/gender-and-health-group/guidelines.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EMPLEABILIDAD EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE JESÚS NAZARENO, SAN JUAN BAUTISTA Y ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE AYACUCHO 2018.

Estimado Sr. (a), reciban mis saludos cordiales, mi nombre es soy egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la Sección de Ciencias Empresariales. El presente cuestionario ha sido elaborado para obtener datos que me permitan desarrollar mi Proyecto de Investigación. Los datos obtenidos serán empleados única y exclusivamente con fines académicos, por ello, solicito que respondan los ítems con veracidad, por la que estaré muy agradecido. Muchas gracias por su apoyo.

INSTRUCCIONES: A continuación conteste marcando con un (x) la respuesta que cree conveniente. En caso de duda, consulte con el investigador.

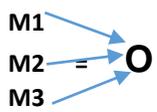
N°	ITEMS	RESPUESTA
BAJA EMPLEABILIDAD FEMENINA		
01	Predominio laboral masculino	
02	Menor profesionalización femenina	
03	Poca accesibilidad laboral femenina	
MACHISMO LABORAL		
04	Desigual remuneración entre varones y mujeres	
05	Baja valoración del trabajo femenino	

06	Predominancia de la idiosincrasia machista	
DESIGUALDAD LABORAL FEMENINA		
07	Existe en la municipalidad sexismo laboral?	
08	Desigual distribución del trabajo entre varones y mujeres	
09	Segregación (exclusión) laboral por ser andina, amazónica, afroperuana o de bajos recursos económicos.	
LIMITACIONES SOCIOCULTURALES DE EMPLEABILIDAD FEMENINA		
10	Exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo	
11	Desigualdad social entre varones y mujeres	
12	Exclusión laboral de las mujeres por su incidencia cultural andina y quechua hablante	
BAJA PROMOCIÓN LABORAL FEMENINA		
13	Baja promoción laboral femenina en la municipalidad	
14	Baja promoción laboral femenina desde el Estado	
15	Escases de programas de promoción laboral femenina	

Ayacucho, mayo de 2018.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Enfoque de Género en la Empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Cómo es el enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>a. ¿Cómo es la baja empleabilidad femenina en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?</p> <p>b. ¿Cómo es el machismo laboral en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?</p> <p>c. ¿Cómo es la desigualdad laboral en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y</p>	<p>General</p> <p>Describir el enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Analizar y comparar la baja empleabilidad femenina en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.</p> <p>b. Analizar y comparar el machismo laboral en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018</p> <p>c. Analizar y comparar la desigualdad laboral en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan</p>	<p>General:</p> <p>La presente investigación carece de hipótesis.</p> <p>Específicas:</p> <p>Las diferentes dimensiones del enfoque de género en la empleabilidad carecen de hipótesis.</p>	<p>Variable de interés:</p> <p>Enfoque de Género en la Empleabilidad en las municipalidades distritales.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Baja empleabilidad femenina</p> <p>Machismo laboral Evaluación.</p> <p>Desigualdad laboral.</p> <p>Limitaciones socioculturales</p> <p>Baja promoción laboral femenina.</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Método de investigación: Mixto (cuali cuantitativo)</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo comparativo</p> <p>Esquema de diseño de tesis:</p>  <p>M1 → O M2 → O M3 → O</p> <p>Población</p> <p>La población de estudio en primer término considera los datos secundarios registrados en el sistema informático SILNET de empleabilidad de enero a agosto del 2018, en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.</p>

<p>Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?</p> <p>d. Cómo son las limitaciones socioculturales en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.</p> <p>e. ¿ Cómo es la baja promoción laboral femenina en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018?</p>	<p>Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.</p> <p>d. Analizar y comparar las limitaciones socioculturales en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.</p> <p>e. Analizar y comparar la baja promoción laboral femenina en las municipalidades distritales de “Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Ayacucho, 2018.</p>			<p>Muestra: Se trabajara con la totalidad de la población.</p>
--	--	--	--	--

