



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Brecha de género y condiciones de cargos de confianza en
trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Loayza Quispe, Flor De Maria (ORCID: 0000-0003-4855-948X)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás (ORCID: 0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucha gratitud a Dios, el padre bondadoso que guía mis pasos día con día, a mis dos ángeles Crisóstomo y Alejandra por ser mi soporte en mi vida profesional y personal, a mi compañero de vida Alan por su constante motivación y apoyo incondicional; y al Mg. Jorge por su paciencia, tiempo y dedicación.

Agradecimiento

De manera muy especial a la Universidad César Vallejo, docentes y maestristas, que de manera permanente fueron aportando experiencias y conocimientos para mi crecimiento profesional.

A los encuestados que amablemente accedieron a ser partícipes brindándome confianza para el desarrollo de las encuestas y así concluir la presente investigación

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Métodos de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
VIII. REFERENCIAS	46
IX. ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez del instrumento	30
Tabla 2. Nivel de frecuencia en porcentaje de la confianza del Titular	34
Tabla 3. Nivel de frecuencia en porcentaje de la formación académica	35
Tabla 4. Nivel de frecuencia en porcentaje de la experiencia laboral	36
Tabla 5. Correlación de la hipótesis general	37
Tabla 6. Correlación de la hipótesis específica 1	38
Tabla 7. Correlación de la hipótesis específica 2	39
Tabla 8. Correlación de la hipótesis específica 3	40

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021. Se encuadró dentro de la línea de investigación gestión de políticas públicas. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal y tipo correlacional; se consideró una población de 420 servidores públicos de la entidad, de los cuales se trabajó con una muestra de 20 empleados en cargos de confianza, muestreo no probabilístico por conveniencia. La recolección de información se realizó a través de dos cuestionarios de 27 preguntas, 11 para la variable brecha de género y 16 para la variable condiciones de cargos de confianza, evaluadas mediante la escala de Likert. Los resultados descriptivos se mostraron en tablas y figuras y las inferenciales a través de la correlación de Pearson para contrastar la hipótesis.

De los resultados se concluyó que existe una correlación positiva muy alta entre la brecha de género y condiciones de cargos de confianza. De la misma forma, existe una correlación positiva moderada entre la confianza del Titular y la brecha de género para cargos de confianza. Por otro lado, se evidenció que existe una correlación positiva muy alta entre la formación académica y la brecha de género para cargos de confianza. Por último, existe una correlación positiva moderada entre la experiencia profesional y la brecha de género para cargos de confianza.

Palabras claves: Brecha de género, cargos de confianza, formación académica, experiencia laboral.

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the relationship between gender gap and conditions of posts of confidence in workers of a Municipality of La Convención, 2021. It was framed within the line of research management of public policies. The study had a quantitative non-experimental, cross-sectional and correlational approach; a population of 420 public servants of the entity was considered, of which was taken in as a sample 20 employees in posts of confidence, not probabilistic for convenience. The information collection was carried out through two questionnaires of 27 questions, 11 for the gender gap and 16 for variable conditions of posts of confidence, evaluated using the Likert scale. The descriptive results were shown in tables and the inferential ones through Pearson's correlation to test the hypothesis.

According to the results, it was concluded that there is a very high positive correlation between the gender gap and posts of confidence. Likewise, there is a moderate positive correlation between the Mayor's confidence and the gender gap for posts of confidence. On the other hand, it was evidenced that there is a very high positive correlation between academic training and the gender gap for posts of confidence. Finally, there was a moderate positive correlation between professional experience and the gender gap for posts of confidence.

Keywords: Gender gap, posts of confidence, management, academic training, work experience.

I. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación que se titula la brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021. Se exterioriza a razón de que de manera tradicional las mujeres no han incursionado de forma activa en el ámbito laboral como si lo han venido haciendo los varones, sino contrariamente se ha notado que a través de la historia se han generado diversas restricciones creando ciertos rasgos de diferencia en el aspecto laboral entre mujeres y varones. En la actualidad las mujeres que acceden al mercado laboral no lo hacen en igualdad de condiciones en comparación con los varones, sino son diferenciados en diversos sectores y puestos laborales como los ejecutivos (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2018).

A nivel mundial se ha incrementado el índice de brecha de género y el Perú se ubica en el lugar número 66 de 153 naciones con un índice de 71.4% de acuerdo al índice Global de Brecha de Género que presenta, un informe anual acerca de las desigualdades que existe entre varones y mujeres en relación al acceso a los recursos y oportunidades en temas laborales, económicas, políticas, educación y esperanza de vida. World Economic Forum ([WEF, 2020, p. 9]). Por otro lado, la entidad en estudio cuenta como toda institución del estado con servidores públicos, en este contexto también cuenta con trabajadores de confianza de acuerdo a la normativa vigente Ley N° 28175 (2004), teniendo un total de 20 cargos gerenciales de confianza. Sin embargo, se ha notado que ninguno de estos cargos está representado por una mujer.

El Banco de Desarrollo de América Latina ([CAF], 2018), indica que la oferta laboral para el sector femenino sigue siendo relativamente menor que al de los varones, además refiere que las mujeres siguen ocupando puestos informales de duración parcial con un salario menor, asimismo, menciona que las mujeres son sub representadas en altos cargos por los varones. La desigualdad de género se ha convertido en un desafío en el aspecto laboral. Mundialmente, la posibilidad de que una mujer forme parte del mercado laboral es significativamente inferior al de un varón, consecuentemente, el acceso a un trabajo de jerarquía de una mujer sigue siendo restrictivo. A pesar de que en el Perú en las últimas décadas se han dado cambios importantes para hacer frente a la desigualdad de género como la

creación de una Política Nacional que considere la Igualdad de Género, con efecto inmediato para su aplicación en todas las entidades de la gestión estatal que están señaladas en su Artículo 1 en el Texto Único Ordenado conforme a la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Sin embargo, en la actualidad las entidades del Estado poco o nada han hecho para alcanzar la equidad de género laboral.

En el caso en estudio, la situación identificada se había advertido con anterioridad por otras organizaciones internacionales; quienes resaltan que la diferencia entre varones y mujeres es una limitación para desarrollarse sosteniblemente, por ello, recomiendan la implementación de acciones urgentes para abordarlas. Consecuentemente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2018) mencionó que en el Perú aún predomina la desigualdad contrariamente a la existencia equilibrada entre la política y economía que goza. De la misma forma, ha advertido que el índice de pobreza, la brecha de género y étnico-culturales, están ubicadas en las zonas geográficas de la sierra y la selva, siendo estas muy elevadas en confrontación con el indicador media de los países que componen dicha organización.

Para hacer frente a este problema de brecha laboral de género de un municipio de la provincia de La Convención se propone identificar los componentes principales que intervienen en la brecha de género. Así como indica el Índice de Instituciones Sociales y Género ([IISG], 2019), que los gobiernos deben objetar leyes, normas sociales y prácticas discriminatorias para alcanzar la paridad de género y promocionar el empoderamiento del género femenino en el campo laboral. En este sentido, la presente investigación es esencial para iniciar un proceso de cambio en una municipalidad La Convención, tener conocimiento acerca de los factores que contribuyen a la inequidad de género laboral dentro de la institución en estudio constituirá el primer paso para la equidad de género a nivel laboral y llegar a ser una institución que valora el talento laboral sin distinción de género; asimismo, será base para una posterior certificación de la entidad como una institución con igualdad de oportunidades y equidad de género; lo cual se viene dando a nivel mundial y es una garantía de ser una institución íntegra con igualdad de género laboral.

La investigación formuló como problema principal ¿De qué manera se relaciona la brecha de género y las condiciones de los cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021? Asimismo, el planteamiento de los problemas específicos fueron los siguientes: 1) ¿De qué manera se relaciona la confianza del titular y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021?; 2) ¿De qué manera se relaciona la formación académica y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021? y 3) ¿De qué manera se relaciona la experiencia profesional y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021?

De acuerdo a Hernández et al. (2018) señalaron que, la base de la investigación no sólo se fundamenta en la formulación de preguntas ni la identificación de objetivos; sino en la razón del estudio y el impacto que este va a tener, el cual debe justificar el motivo de estudio. En este sentido, la justificación teórica del presente estudio se basó en su influencia en el cambio de una municipalidad de La Convención de manera que se busque implementar la equidad de género en dicha entidad como una prioridad y responsabilidad social. De acuerdo a la Constitución Política vigente debe primar la igualdad, asimismo, las nuevas leyes propuestas apoyan la equidad de género tanto en las instituciones privadas y públicas haciendo hincapié a la aplicación inmediata de las normas a la gestión pública.

Por otro lado, la OIT (2018), viene impulsando medidas para hacer frente a los diversos problemas que aquejan a las mujeres en el campo laboral. Asimismo, la investigación fue de vital importancia ya que permitió conocer la relación que existe entre la brecha de género y las condiciones de los cargos de confianza en una municipalidad de La Convención, con ello se espera hacer conciencia y trabajar en estrategias para erradicar la inequidad de género con la certeza de alcanzar la igualdad de género. De esta manera, ayudó a identificar las debilidades y oportunidades para implementar cambios sustanciales dentro de una institución, para una gestión sostenible. En cuanto a la justificación metodológica la investigación fue de tipo cuantitativo, el cual contribuyó a tener un panorama más

amplio acerca del fenómeno que se estudió y así equiparar dichos componentes que más influyen en la inequidad de género.

Consecuentemente los datos cuantitativos incidieron directamente para tener conocimiento si existe una inequidad en la entidad en estudio, asimismo, a través de una encuesta validadas por juicio de expertos, sirvió para conocer más a fondo factores que inciden en dicho caso. Finalmente, todo ello fue de utilidad para obtener resultados más cercanos a la realidad y que puedan servir para mejorar la gestión local basada en la paridad de género. Por último, el estudio realizado aportará de manera beneficiosa información a la entidad en estudio, así como a las otras entidades, los cuales podrán tomarlo como modelo para poderlos aplicar a las mismas y obtener datos de su institución y trabajar en los factores que incidan en la inequidad laboral de género dentro de su gestión local.

Para la presente investigación se consideró como objetivo principal: Determinar si existe relación entre la brecha de género y las condiciones de los cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021. Los objetivos específicos fueron: 1) Determinar la relación entre la confianza del titular y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021; 2) Determinar la relación entre la formación académica y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021 y 3) Determinar la relación entre la experiencia profesional y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

Asimismo, la hipótesis general de la investigación fue: Existe relación entre la brecha de género y las condiciones de los cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021, y como hipótesis específicas: 1) Existe relación entre la confianza del titular y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021; 2) Existe relación entre la formación académica y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021 y 3) Existe relación entre la experiencia profesional y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

En el ámbito internacional se encontró a Aguilar y Gutiérrez (2017) El objetivo de la investigación fue analizar tres términos que se relacionan con la inequidad de género en país mexicano: evolución demográfica, desarrollo humanitario e intervención de las mujeres en el mercado laboral. Emplearon la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de los tres meses iniciales tanto del 2005 y 2015. De manera específica se prestó atención detallada al ingreso promedio, cantidad de mujeres contratantes e autónomas. Finalmente concluyeron que, México mejoró en el Índice Desigualdad de Género por el incremento de la participación de las mujeres dentro congreso mexicano y lo que representa una mayor desigualdad es en el aspecto de salario: Este trabajo aportó a la investigación en cuanto se refiere a entender el cambio dinámico que se ha generado a través del tiempo en referencia a la brecha género y la participación de las mujeres en el campo laboral y sus limitantes como la discriminación.

Asimismo, Ortiz (2017) desarrolló una investigación con el fin de evaluar la inequidad de género en el mercado laboral de Paraguay y su influencia en la brecha salarial. Para lo cual aplicó el método de la modalidad bibliográfica documental, con materiales bibliográficos tales como: textos, artículos de investigación científica y datos fundamentados como: información estadística de fuente oficial de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos, haciendo uso de los datos registrados en la Encuesta Permanente de Hogares. Finalmente concluyó que, la diferencia de género es una realidad social que está presente a nivel mundial en todos los países, y a través de este estudio afirmó que Paraguay no es la excepción, inclusive en su sistematización legal no constan leyes concretas que resguarden al sector femenino, en el caos en particular su participación equitativa en la población económicamente activa.

Bargsted e Ibáñez (2017) llevaron a cabo un estudio con la finalidad de identificar la valoración predictiva de competencias del trayecto profesional como la autoeficacia, proactividad y locus de control; asimismo, el sexo y la valoración del mercado a las profesiones, en cuanto a empleabilidad objetiva, así como sobre las oportunidades percibidas de empleabilidad y desarrollo de carrera de profesionales jóvenes. La muestra fue: 294 graduados de 27 titulaciones diferentes, mediante un

cuestionario respecto de su situación ocupacional, bienestar con las oportunidades de estudio y las competencias personales. Cada profesión tuvo un valor de acuerdo a los estándares indicados por el mercado tanto nacional e internacional. Los resultados obtenidos permitieron desarrollar estrategias de intervención concretas para promocionar la igualdad en las oportunidades laborales.

De la misma manera, Viteri et al. (2017) hicieron un trabajo con la finalidad de ejecutar una investigación cuantitativa sobre la intervención de la mujer como población económicamente activa dentro de la industria del turismo, así como establecer su participación en puestos de decisión y empoderamiento. Para lo cual aplicaron la metodología de tipo fundamentada, en el cual se evaluó datos secundarios del Ministerio de Turismo Ecuador. Llegaron a la conclusión de que, se visualiza que, en regiones, en el cual, prevalece las comunidades existe un “predominio femenino”, como en los casos de Cotopaxi, Esmeraldas, Imbabura y Tungurahua. En jurisdicciones como Galápagos la divergencia entre varones y mujeres en la fuerza laboral es enorme, debido a que en dicha provincia prevalecen actividades turísticas que demandan un mayor esfuerzo físico y aún se cree que dichas actividades son exclusivamente para los varones, mas no para el sector femenino.

Del mismo modo García, et al. (2015) hicieron una investigación para determinar una posible discriminación contra las mujeres en las compañías que cotizan en la bolsa de España y la relación con los efectos en las organizaciones. Se realizó un estudio comparativo del periodo 2005 y 2009 sobre las hojas de solicitud y su contenido acerca del empleo en las webs de todas las empresas que valorizan en bolsa durante ese tiempo. Considerando tanto las técnicas cuantitativas y cualitativas. Se concluyó que las empresas encerraban contenido discriminatorio potencial tanto antes como después de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Varones del año 2007. Del mismo modo, se encontró relación entre los resultados de las empresas que se muestra año tras año y el acatamiento preciso de la legislación. Para finalizar se recomendó la aplicación de buenas prácticas concerniente a la política organizacional durante el reclutamiento.

Por otro lado, a nivel nacional se encontró a Ávila (2018) quien hizo un trabajo con el fin de constituir la presencia de segregación en el salario y establecer

los elementos que tienen influencia en la disparidad salarial entre varones y mujeres que laboran de manera dependientes e independientemente en la fuerza laboral del Perú durante el año fiscal del 2016. Metodológicamente se empleó la ecuación Mincer del año 1974, luego la descomposición salarial de Oxaca Blinder del año de 1973; todo ello en base a la información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0-2016). La conclusión fue que, en términos generales hay una diferencia en el salario para empleados masculinos y femeninos, lo cual sugiere que no se da cumplimiento a la ley N° 30709, Dicha Ley impide la discriminación salarial entre varones y mujeres en su artículo tercero; asimismo, se presenta evidencia sobre la presencia de la disparidad salarial por género en la oferta de trabajo para servidores dependientes.

Del mismo modo Cabanillas (2017) quien, investigó con el objetivo de establecer si los elementos internamente y externamente que tiene la mujer que labora tienen incidencia en la disparidad de género para los puestos ejecutivos en EsSalud. Para ello, aplicó una indagación de tipo no experimental con un esquema transversal, debido a que la información obtenida es directamente del objeto de estudio (muestra o población), de manera única en cada unidad de análisis. La conclusión fue que, en la Sede Central de EsSalud el 56% de Ejecutivos son varones mientras que el 44% está representada por el sector femenino. A pesar de que el obstáculo de género persiste en el mercado de trabajo, este se ha reducido cada vez más, todavía no se ha alcanzado la paridad como tal, lo cual supone el 50% para cada género.

De la misma forma Acuña et al. (2017) desarrollaron la investigación con la finalidad de plantear un piloto de certificación de paridad de género en las entidades de dominio privado del Perú en el año 2018. Para ello, aplicaron el método de consulta de la bibliografía adecuado acerca los diferentes modelos de legitimación de paridad de género en las empresas del sector privado del Perú, mapa de la literatura e integración adecuada. Concluyeron lo siguiente, se diseña un prototipo que comprende ocho dimensiones: reclutar y seleccionar, promocionar y mejorar a nivel profesional, capacitar, remunerar y salario, armonía entre la vida familiar y laboral con responsabilidad social, hostigamiento a nivel sexual y de trabajo, lugar de empleo y salud, y la parte de no uso de lenguaje sexista, asimismo, reconocieron

78 requisitos del MCEG propuesto; con lo cual una entidad estaría en la capacidad de certificarse en equidad entre varones y mujeres.

Por último, Babilón (2017) ejecutó una tesis que tuvo por finalidad observar la forma en que se concibe la confianza, a su vez como esta se sustenta en ello para otorgar un puesto laboral al empleado público en el cual desenvolverse, con funciones de dirección estrictamente basados en la confianza. La conclusión final fue que la Constitución Política exceptúa de la potestad de sindicalización y protestas a los empleados que se encuentran en puestos de gerencia que están sujetos a la libre nominación y despido. En lo que se refiere a su designación y despido en esta investigación no se define de forma clara la capacidad de asignar a un trabajador un cargo de tipo directivo. Este trabajo tuvo un aporte significativo ya que en ello se mostraron las leyes que respaldan y guían a los empleados de confianza, así como indicó cuál debería ser el perfil adecuado para acceder a este cargo.

Los desafíos que enfrenta la mujer en el ámbito laboral ha sido estudiado por décadas bajo el nombre de brechas de género laboral, lo cual ha obstaculizado gravemente el desarrollo de la mujer (Chuanchuana, Z. y Jingwen, W., 2021). Asimismo, se han creado teorías para tratar de entender las desigualdades en el sector laboral entre mujeres y varones. Respecto a las teorías que guardan relación con el presente estudio se tiene a la teoría del techo de cristal que indica lo siguiente; que existen normas que no están estipuladas dentro de una organización, las cuales son invisibles y son un obstáculo para que una mujer pueda alcanzar un puesto laboral de jerarquía como la gerencia (Wesarat & Mathew, 2017).

Asimismo, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres ([COMAR], 2019) manifestó que, desde un principio esta teoría se utilizó con el propósito de hacer referencia a las barreras que el sector femenino encuentra para florecer dentro del mercado laboral, las cuales no son sencillos de identificar, pero guardan una estrecha relación con el estancamiento de la mujer en el ascenso en su empleo. Además, Rishani et al. (2015) indicaron que el techo de cristal hace una alusión al tope o también denominado barrera invisible que impide seguir creciendo profesionalmente a la mujer dentro de una organización, generado básicamente debido a los estereotipos que aún persisten en la sociedad, así como

a las construcciones culturales a través del tiempo en el mismo. Por ende, existen límites para el ascenso de una mujer para puestos de alta jerarquía e impide su desarrollo profesional y personal en la esfera del reconocimiento público.

Del mismo modo, Bustos (2002) refirió que, la definición de la teoría techo de cristal se acuñó para evaluar el desarrollo laboral de la mujer, considerando su trascendencia en su vida profesional, así como su perfil preponderante dentro de su centro de labores, y que a pesar de ello las mujeres se encontraban con la barrera invisible que frenaba su crecimiento profesional; todo ello debido a que aún predomina el patriarcado. Analizando esta definición, se entiende que a pesar de que una mujer esté capacitada profesionalmente y cumpla con el perfil para un puesto laboral de alta jerarquía, siempre habrá una limitante que estancó su desarrollo, impidiéndole alcanzar el anhelado cargo de gerencia, sin embargo, según Meral & Otlu (2016) hoy en día se viene trabajando para que estas barreras imaginarias no sigan siendo un impedimento en el crecimiento de la mujer para ejercer puestos que impliquen toma de decisiones.

Por otro lado, la conceptualización de la variable dependiente, brecha de género según la Política Nacional de Juventud precisa que estas son “las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano” (El Peruano, 2019, p. 14). De acuerdo a esta definición se entiende que existen causas que influyen en la brecha de género, por ende, se deduce como dichos factores de desigualdad al conglomerado de elementos que pueden ser considerados como las “raíces”, razones o motivos que se encuentran implicados en dar origen a algo y, por ello, aportan en la explicación. De manera resumida, por componentes de brecha de género de acuerdo al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006) se refiere a los diversos elementos, los cuales generan o replican y potencia la brecha de género que se dan entre las mujeres y los varones en el momento de acceder, perdurar, desarrollarse y gozar de iguales condiciones en el mercado laboral.

Sin embargo, en la Constitución Política del Perú de 1993, aún vigente, se reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. El cual, fue modificado parcialmente en el año 2002 y en la modificación del artículo 191° se insertó el principio de representación por género. De esta forma, la Constitución

ha planteado la responsabilidad del Perú en la remoción de los obstáculos que puedan limitar el derecho a la igualdad o que constituyan actos discriminatorios.

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ([PNUD], 2012), la brecha de género se desglosa desde una perspectiva práctico y tiene utilidad conceptualmente para visibilizar la diferencia que existe en el acceso en cuanto se refiere al recurso, servicio, derechos, intervención estatal y la igualdad de oportunidades, así como también la parte cultural, económico, social y la esfera política.

Con relación a la dimensión de oportunidad laboral, se parte desde el concepto básico de oportunidad, el cual de acuerdo a la Real Academia Española (2021) se define como al instante o acontecimiento que son oportunos o propicios para algo. Teniendo esta definición se entiende que la oportunidad laboral se conceptualiza de la siguiente manera, como toda ocasión que el hombre tiene para acceder a un trabajo. Sin embargo, para Alba (2016) Las oportunidades laborales o también conocidas como las oportunidades profesionales hacen referencia a las ocasiones que tiene una persona de mejorar su realidad en el ámbito de trabajo. Asimismo, Hogue (2006) indicó que la oportunidad laboral puede conllevar a una posibilidad de ascender, ya sea a nivel de contratación o la iniciativa de comenzar un proyecto nuevo o emprender. En este contexto ya no sólo se menciona el acceso sino la probabilidad de ascender.

Dentro de la dimensión de oportunidad laboral se consideró importante la normatividad y el acceso al trabajo. El primero hace referencia a las leyes o normas que están vigentes. Sin embargo, Vacheva & Stoyneva (2020) indicaron que estas normas son generales y no contribuyen de ninguna manera a la eliminación de la brecha de género. Por otro lado, a pesar de que existe una política de igualdad de género en el ámbito laboral avalado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, las entidades del estado peruano no lo han implementado en la institución en estudio las normas vigentes, asimismo, no son consideradas para los cargos de confianza ya que en la actualidad existe una evidente brecha de género laboral.

Cuando se habló de acceso laboral se consideró dos aspectos fundamentales la segregación laboral y la discriminación laboral. El primero según Suárez (1994) considerado también como la segregación profesional de género en el mercado laboral se visibiliza en múltiples situaciones, en primer lugar, cuando una gran cantidad de mujeres tienen ocupaciones socioculturalmente clasificadas como femeninas y en segundo lugar, cuando en una misma manufactura o profesión los varones se sitúan en niveles superiores y las mujeres en las categorías más bajas de la jerarquía profesional laboral, lo cual, incide negativamente en la aplicación efectiva del principio de salarios equivalentes para trabajos de igual valor (Gobaw, 2017).

Por otro lado, Gupta et al. (2018) mencionaron que existen diversas teorías que explican la segregación ocupacional entre sexos entre ellas se puede considerar tres grandes categorías: teoría neoclásica del capital humano, teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y teorías no económicas o feministas (Maté et al., 2011). No obstante, hay rasgos de las definiciones que estos tres grupos brindan concuerdan, cada uno de ellos hace énfasis en factores concretos por lo que dicha categorización resulta útil para estudiarlos (McDonald, 2016).

En primer lugar, de acuerdo a Maté et al. (2011) la teoría del capital humano refleja la desigualdad sistemática en la que se requiere al capital humano que atesoren tanto mujeres y varones con la finalidad de entender la segregación ocupacional entre ambos y la remuneración inferior que perciben las mujeres. Con enfoque en la oferta esta teoría lo interpreta como algo que surge a partir del escaso capital femenino en el ámbito laboral debido a que las mujeres tienen menor incentivo para invertir en su educación, el cual se inclina al mercado laboral (Gupta et al., 2018). En cuanto se refiere a la demanda los elementos antes señalados de acuerdo a los autores citados, estos influyen con la misma magnitud al momento de contratar trabajadores mujeres o varones.

En segundo lugar, las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo según Maté (2011) defienden que la segregación ocupacional y las divergencias salariales observadas entre diversos grupos de los recursos humanos (varones y mujeres, por ejemplo) probablemente reflejen características no competitivas de la

fuerza de trabajo. Asimismo, MacDonald (2016). asumió que existen una segmentación en los mercados de trabajo a pesar de que cada parte de este se desempeñe en concordancia a la lógica de la teoría neoclásica

Por último, para Maté (2011) y Gupta et al. (2018) las teorías feministas están enfocados en factores ajenos al mercado laboral y su efecto de comportamientos no económicos con el fin de revelar la segmentación de ocupaciones por sexo. Básicamente estas teorías muestran la situación desventajosa que aqueja a las mujeres en el mercado laboral, asimismo, refleja claramente la posición de subordinación que la colectividad y la familia establece. Según MacDonald (2016) Las teorías feministas toman en consideración los estereotipos habituales y preponderantes en la sociedad acerca de las mujeres y sus supuestas destrezas se ven reflejados exactamente en el mercado laboral y exteriorizan la división en ocupaciones feminizadas y masculinizadas.

Entonces la segregación ocupacional por género es un claro ejemplo de discriminación laboral y la prevalencia de la creencia de que las mujeres sólo pueden realizar ciertas labores y ejercer profesiones direccionadas a ellas. Se tiene que trabajar en la nula existencia de segregación laboral, ya que, existe es todo lo contrario a la igualdad de oportunidad y la equidad laboral.

Mientras que La discriminación en el centro de labores de acuerdo a Farndale et al. (2015) se da cuando dos personas que tienen igual productividad independientemente de su género y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos ya sea de salarios o acceso a cargos de jerarquía. Sin embargo, es necesario resaltar que esta diferencia también se aplica en el caso específico de las mujeres generando una brecha laboral de género, que no es aceptada. Según Cundiff & Vescio (2016) Se puede dar dos tipos de discriminación: Formal cuando la entidad decide sobre a quién contratar y el acceso a este está condicionado por el género y la informal cuando se le da un tratamiento especial a un determinado género, dejando de lado el objetivo de la contratación y el puesto laboral. Según, Horbarth et al. (2014) Un comportamiento se considera discriminatorio en el mercado laboral cuando existe un trato diferenciado entre trabajadores de grupos sociales definidos durante el proceso de reclutamiento, ejercicio o ascenso; este

trato se fundamenta en razones desiguales a las evaluaciones y cualidades requeridas para desenvolverse en una actividad específica. Las prácticas discriminatorias en su mayoría se dan debido a los prejuicios, precognición y estigmas en grupos específicos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observables en el campo laboral.

El Perú ha adoptado medidas para contrarrestar la discriminación laboral existente entre mujeres y hombre, sin embargo, se ha enfocado más a nivel salarial. Por ello, es importante hacer énfasis en erradicar todo tipo de discriminación laboral hacia la mujer para alcanzar la equidad de género laboral y obtener como resultado la igualdad de género que tanto se anhela como país.

De acuerdo a la Pontificia Universidad Católica del Perú (2018) El estado adoptó medidas los cuales reconocen estándares y buenas prácticas en las entidades. Estos son “Perú Responsable”, mediante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la finalidad de promover la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) generadora de empleo decente. Asimismo, el “Sello Empresa Segura”, también a cargo del mismo Ministerio, el cual reconoce a una institución privada o pública que evidencie buenas prácticas en su gestión, se orienta a la promoción de la igualdad y no intimidación contra las mujeres en su entorno como en el ámbito laboral.

Para el caso de la variable independiente cargos de confianza, de acuerdo a la Ley Marco del Empleo hace referencia a los puestos laborales en la cuales se emplea a trabajadores de confianza que no se somete a un concurso público y este es designado por el titular de la entidad, quién también está en la potestad de removerlo cuando así se amerite. Antes de adentrarse más es necesario conocer previamente que de acuerdo al artículo 2 estipulado en la Ley del Servicio Civil se manifiesta que existen cuatro tipos de servidores públicos los cuales son: Funcionarios públicos, Directivos Públicos, Servidores Civiles de Carrera y por último los servidores de actividades complementarias. Sin embargo, también prevé la existencia de Servidores de Confianza dentro de tres grupos como los Directivos Públicos, Servidores de actividades complementarias y Servidores de carrera civil, por ende, no son un grupo como tal y tampoco están sujetas a normas que competen al puesto en el cual son empleados. Asimismo, los Funcionarios de

Confianza tienen como característica innata el acceso sin previa evaluación de concurso público; por otro lado, sí están obligados a cumplir con las características o perfil del puesto.

Del mismo modo, las contrataciones de manera directa Funcionarios, Servidores de Confianza y personal en la dirección se puede efectuar mediante el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicio (CAS), siempre y cuando la plaza que se va a convocar esté obligatoriamente dentro del Cuadro para la Asignación del Personal (CAP) o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE). Sin embargo, se debe respetar el porcentaje límite que la Ley tanto del Marco del Empleo Público y Servicio Civil estipulan para dichos puestos. De acuerdo al Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, el porcentaje de Empleados de Confianza no puede superar al 5% del total de los Servidores Públicos de la institución. En este contexto, se concluye que el número máximo de empleados de confianza está en relación al número total de empleados de la Entidad.

Seguidamente se presentó las dos dimensiones de cargo de confianza, la primera la formación académica o educación para lo cual es primordial asegurar las condiciones de igualdad de oportunidades en todos los niveles de educación esto considerado como un elemento de cambio social que repercutirá no sólo en beneficio de las propias mujeres, sino también de sus hijos e hijas, familia y comunidad. De acuerdo a Bernhagen & Gravett (2017) la educación se define como el pilar fundamental para la formación del capital humano, suministrar los medios inevitables para el desarrollo y crecimiento del personal contribuirá a la sociedad en general proveyendo personas altamente calificadas o capacitadas para su progreso. Se considera a la educación como un derecho fundamental de todo ser humano y es inherente al género (Allen, 2016). A través de una educación de calidad, las niñas y niños adquieren el conocimiento y las aptitudes necesarias para asumir un papel activo dentro de la sociedad. Por eso, es crucial para el desarrollo de las personas eliminar las disparidades de todo tipo. Sin embargo, las oportunidades no se han dado de manera equitativa (Albrecht, 2018).

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) que emitió un informe por el Día Internacional de la Mujer a manera de conmemorar sus derechos y oportunidades, en el cual se resalta que en el Perú el 29% de mujeres de más de

25 años cuenta con educación superior. De este porcentaje, el 13% tiene educación superior no universitaria; mientras que el 16% cuenta con educación universitaria. Como manifiesta la teoría del capital humano (fuerza laboral), existe una estrecha relación de proporción entre los niveles de educación de los individuos y sus niveles de productividad en el campo laboral (Albrecht, 2018). En consecuencia, se puede afirmar que, individuos con niveles altos de preparación (educación superior) y por ende con mayor productividad no sólo accederán a un trabajo con facilidad sino también obtendrán ingresos económicos más altos, en comparación con los que no están dentro de esta calificación.

Por ende, este es un factor esencial para alcanzar la equidad de género laboral. Para mejorar el nivel educativo se puede hablar de empoderamiento de las mujeres, ya que el empoderamiento de las mujeres bajo el enfoque laboral se enmarca dentro de las políticas públicas establecidas en el Perú; así como leyes, normas y demás reglamentos que inician el cambio, hacia una sociedad con equidad de género e igualdad de oportunidades laborales que sea sostenible en el tiempo (Stokke, 2021).

Por otro, la dimensión de experiencia laboral, el cual se refiere a los años específicos de trabajo en dicho oficio, cargo similar o funciones muy parecidas; donde también se desarrollan aptitudes y conocimientos (Muñoz, 2006). Asimismo, se considera como prioritario en el acceso a un puesto laboral de confianza; para Babilón (2017) este es un factor fundamental que no sólo determinará el acceso al puesto laboral sino será fundamental para el cumplimiento de los deberes asignados de la manera más óptima y eficiente. Asimismo, Stokke (2021) manifiesta que debe existir una relación entre las particularidades del empleo y el requerimiento de la ocupación, conocimiento, competencia y actitud del empleado para su desempeño exitoso en el ámbito laboral.

Por último, Muñoz (2006) indicó que la experiencia laboral tiene un peso mayor a la formación académica o la educación. Es fundamental distinguir entre la experiencia general y las específicas; la primera hace referencia al total de años del individuo en el mercado laboral y que estas no guardan relación con el puesto al que postula, mientras que la segunda tiene relación directa con el cargo al cual

se postula y es el período que la persona viene desenvolviéndose en una determinada actividad.

Asimismo, Alba (2016) mencionó que la experiencia laboral le permite al trabajador desarrollarse dentro del mercado laboral en un sentido mucho más amplio y que le permite adquirir habilidades en las ocupaciones de producción, formar una conducta en cuanto al cumplimiento de sus funciones laborales y la participación para el trabajo en equipo. Entonces de acuerdo a las bibliografías revisadas se puede entender que la experiencia laboral se sobrepone sobre la educación que pueda poseer el empleado; por ello será fundamental contar con este requisito para poder acceder a un cargo de confianza a pesar de que este no sea por concurso evaluado.

Tanto la capacitación o formación profesional y la experiencia laboral serán determinantes para acceder a un trabajo; ya que estos son considerados como perfil para el acceso al cargo de confianza (Babilón, 2017). Sin embargo, no se debe olvidar que existen mujeres con la experiencia laboral requerida y su formación académica que concuerda en el puesto sin embargo no son invitadas o consideradas para ocupar dichos cargos de confianza, es por ello que se debe evaluar una paridad para el cargo de confianza así se garantiza igualdad de oportunidades disminuyendo o eliminando la brecha de género laboral existente.

III. METODOLOGÍA

De acuerdo a Hernández et al. (2018) el diseño de la investigación se define como el mapa operativo, en el cual se establece la ruta a seguir que a su vez se compone de un grupo de procedimientos con la finalidad de determinar el orden en la redacción y análisis de la información obtenida para tener resultados precisos. Asimismo, indicó que, en este mismo se interrelacionan tanto las fases conceptuales del proceso mediante la recolección de datos como la evaluación de la misma.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

De acuerdo al propósito de la presente investigación fue de tipo básica ya que buscó extender conocimientos concernientes al estudio en cuestión mediante la recolección de información del medio; así, Esteban (2018) indicó que también se le denomina pura o dogmática y se caracteriza debido a que nace en un marco conceptual y se mantiene en el mismo; de esta manera, tiene por finalidad incrementar el saber científico, sin embargo, no se contrasta mediante un aspecto práctico.

Asimismo, tuvo orientación cuantitativa, Hernández et al. (2018) manifestaron que este enfoque se basa en la comprobación de la hipótesis a través de una medición numérica de las variables. Por ende, en el presente trabajo se analizó la realidad objetivamente mediante el análisis estadístico y sus resultados se pudieron generalizar. En cuanto se refiere al alcance de la investigación está fue correlacional, considerando que se investigó la relación existente entre las variables estipuladas en la investigación.

En este contexto, Esteban (2018) indicó que la finalidad de los estudios correlacionales está basada en entender el grado de asociación entre las dos o más variables, para ello mide cada una de las mismas con el fin de cuantificarlas y posteriormente vincularlas. Además, menciona que, estarán fundamentadas en las hipótesis a través de pruebas. Por consiguiente, este tipo de investigación expresa la dependencia entre sucesos por lo que no existe causa-efecto, permitiendo la realización de asociaciones y correlaciones.

El diseño de investigación que se ajustó al presente estudio, es la No Experimental de aplicación transversal, ya que la información que se consignó fue del objeto de estudio por vez única, lo que significa que se recopiló la información por una sola vez, se exploró en un momento determinado. Hernández et al. (2018) expusieron que este tipo de diseño se trata de estudios, en el cual la manipulación intencional de las variables no se da; por el contrario, estas se analizan de manera natural. Además, confirman que la recolección de información se produce en un período definido.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Brecha de género.

Definición conceptual: De acuerdo a la OIT (2018) la brecha de género se presenta cuando se generan diferencias que se evidencian entre los hombres y las mujeres, en lo que se refiere a oportunidades, acceso, control y la utilización de los recursos, los cuales permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano, un ejemplo es la brecha de género laboral que se da entre varones y mujeres, donde existen diferencias entre ambos géneros para encontrar una oportunidad laboral y acceder a ella sin ser discriminados.

Definición operacional: Busca medir la influencia de la normatividad sobre igualdad de género, discriminación y segregación laboral en la brecha de género a través de un cuestionario validado por juicio de expertos que consta de 11 preguntas.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Oportunidad laboral:

Para Alba (2016) Las oportunidades laborales o también conocidas como las oportunidades profesionales hacen referencia a las ocasiones que tiene una persona de mejorar su realidad en el ámbito de trabajo. Lo cual puede conllevar a una posibilidad de ascender, una oportunidad de contratación o la iniciativa de comenzar un proyecto nuevo o emprender. Todo ello en el marco de la legalidad, sin favorecimiento ni distinción de ninguna índole.

Dimensión 2: Acceso laboral.

Según Alba (2016) Cuando se habla de acceso laboral se considera dos aspectos fundamentales la segregación laboral y la discriminación laboral. Además, indica que estos aspectos están relacionados con la brecha de género laboral.

Variable: Condiciones de cargos de confianza.

Definición conceptual: Por otro lado, las condiciones de cargos de confianza según La Ley del Servicio Civil (2013) aún vigente, son los puestos laborales donde se ocupan a servidores de confianza, quienes lo desempeñan ya sea de manera técnica o políticamente. A su vez pueden ser contratados o retirados por el Titular de la institución, sin embargo, los empleados de confianza deben acreditar experiencia laboral y la formación académica para ser considerados o merecedores del puesto, así como también gozar de confianza por parte del Titular.

Definición operacional: Busca medir la influencia Confianza del Titular, formación académica y experiencia profesional en la brecha de género a través de un cuestionario validado por juicio de expertos que consta de 16 preguntas.

Dimensión 1: Confianza del Titular.

La confianza es “la esperanza positiva de que otra persona no se conducirá de forma oportunista, por medio de palabras, obras o decisiones” (Babilón, 2017)

Dimensión 2: Formación académica.

De acuerdo a Bernhagen & Gravett (2017) la educación se define como el pilar fundamental para la formación del capital humano, suministrar los medios inevitables para el desarrollo y crecimiento del personal contribuirá a la sociedad en general proveyendo personas altamente calificadas o capacitadas.

Dimensión 3: Experiencia laboral.

Según Alba (2016) la experiencia laboral le permite al trabajador desarrollarse dentro del mercado laboral en un sentido mucho más amplio y que le permite adquirir habilidades en las ocupaciones de producción, formar una conducta en cuanto al cumplimiento de sus funciones laborales y la participación para el trabajo en equipo.

3.3. Población y muestra y muestreo.

De acuerdo a Hernández et al. (2018) la población o denominado el universo son los elementos totales de un grupo, quienes tienen coincidencia en características específicas; asimismo, estos deben ser evaluables, medibles y cuantificables. Para el estudio se consideró a todos los 420 trabajadores de una Municipalidad del ámbito de la provincia de La Convención en la parte administrativa en el período 2021.

Criterios de Inclusión: Es la elección de manera voluntaria de los trabajadores con cargos de toma de decisión, que a su vez acepten ser partícipes en la encuesta del estudio.

Criterios de exclusión: Mediante la elección, no pueden ser considerados para el estudio, los servidores públicos en cargos de confianza que no deseen ser partícipes en la encuesta.

Muestra: De acuerdo a Hernández et al. (2018) la esencia de una muestra está basada en un subconjunto de universo que presentan las mismas características. La totalidad de muestra será de 20 empleados de confianza en una municipalidad de La Convención en el período 2021. La característica de la muestra es uniforme debido a que todos los trabajadores ocupan cargos de confianza y se encuentran en igualdad de condiciones.

Muestreo: La técnica que más se ajustó a la investigación fue la no probabilística y por conveniencia, el cual es un método más accesible, económico, rápido (Otzen, & Manterola, 2017) y comprendió a 20 servidores públicos de confianza de una municipalidad de La Convención, debido a que fueron los únicos servidores públicos en un puesto de confianza.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son netamente consideradas como un conjunto de políticas e instrucciones que tienen por finalidad controlar un proceso específico y así lograr el objetivo puntual desde el inicio hasta su culminación; desde el descubrimiento del problema hasta verificarlo y responder a la hipótesis (Hernández et al, 2018). Asimismo, están considerados dentro del método científico. Por lo expuesto la presente investigación

correspondió a la técnica descriptiva, para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta por medio del cual se recopiló la información y posteriormente se analizó y evaluó resultados.

El instrumento de medición que se consideró óptimo para el estudio fue el cuestionario del tipo multidimensional de la escala de Likert. De acuerdo a Batterton & Hale (2017) se recomienda este instrumento para el tratamiento de datos ordinales. El fin que tuvo la escala de Likert fue la recopilación de información, el cuestionario constó de 11 ítems para la brecha de género y 16 ítems para condiciones de cargos de confianza.

Este cuestionario fue validado por juicio de expertos. ver Anexo 6 para ficha técnica del instrumento.

Validez del instrumento: Ñaupas et al. (2018) manifestaron que la validez es fundamental para la medición de una variable, ya que este influye directamente en la certeza con la cual el instrumento mide dicha variable. Para el presente estudio, los dos cuestionarios fueron sometidos a juicio de expertos, quienes certificaron que fue aplicable. De acuerdo a Brownstein et al. (2019) para la evaluación del contenido se consideró tres aspectos fundamentales: la relevancia, claridad y pertinencia. Por otro lado, si el instrumento no alcanzaba la validez se debe reajustar hasta lograr su validez (Galicia et al., 2017). Para la relación de expertos ver Anexo 5.

Confiabilidad del instrumento de medición: De acuerdo a Hernández, et al. (2018), este es el nivel o grado con la cual el instrumento genera resultados compactos y congruentes. Asimismo, sugieren que la confiabilidad se debe determinar usando un método como el test-retest, Coeficiente alfa de Cronbach o cualquier otro método. De resultar no confiables sugieren que se reajuste el instrumento hasta lograr la confiabilidad. Ver Anexo 3.

El coeficiente indica que mientras más cerca esté el resultado del α a 1, tiene un alto grado de confiabilidad (Ñaupas et al., 2018). El resultado fue de 0.94, por ende, se determinó que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, por ende, es aplicable.

3.5. Procedimientos

La elección de la variable de la investigación se realizó de acuerdo a los lineamientos estipulados por el área de investigación la Universidad César Vallejo: 1) Recopilación de información bibliográfica para la argumentación de la parte teórica y justificación. 2) La población que conformó la investigación fue de 420 empleados de una municipalidad de La Convención. 3) a través de la revisión bibliográfica se determinó un muestreo no probabilístico por conveniencia que fue conformado por el total de 20 trabajadores en puestos de confianza. 3) El cuestionario se entregó a cada servidor público de confianza comprendidos en la muestra, quienes respondieron mediante el marcado de las alternativas de acuerdo a su discernimiento y apreciación, a cerca de las preguntas formuladas en el cuestionario 1 y 2. Según Ñaupas et al. (2018) El instrumento se proporciona en hojas de papel el cual tiene por contenido las preguntas que estaban en orden y fueron formuladas con exactitud y de manera objetiva, asimismo fueron resueltas en las mismas condiciones.

Para la aplicación de la encuesta, se solicitó de manera verbal el consentimiento que corresponde debido a que no se puede exponer la identidad de los encuestados, según Macleod & Mnyaka (2018) por razones de seguridad laboral y anonimato o confidencialidad; seguidamente se fijó la fecha para la evaluación, luego se procedió con la entrega de los cuestionarios a cada servidor público con cargo de confianza, de la misma manera se les otorgó un tiempo prudente de 30 minutos para que puedan responder de forma adecuada teniendo en cuenta la carga laboral que ejercen. Para Taylor (2015) el tiempo de una encuesta debe estar en un rango de 15 a 20 minutos como máximo debido a que los encuestados se desconcentran y podrían no responder de manera objetiva. Posteriormente se colectó los cuestionarios para su posterior análisis de la información.

4) Se consolidó la información recopilada en Excel de acuerdo a las variables y dimensiones. 5) Los datos consolidados se procesaron y analizaron en SPSS v.21 (Statistical Package For The Social Science) para obtener la correlación. 6) Seguidamente se interpretó las tablas. 7) se realizaron la discusión de resultados y finalmente 10) Se arribó a conclusiones y se precedió a dar las respectivas recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis

Para realizar el análisis y la síntesis de la información recolectada se procedió a considerar lo siguiente:

La parte descriptiva se realizó a través de tablas y gráficos estadísticos. Las tablas de frecuencia fueron usadas para elaborar y mostrar los resultados de los cuestionarios evaluados. De acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se elaboró el diseño de los instrumentos y sus respectivos ítems, al igual que sus codificaciones con la finalidad de lograr la aplicación correcta de la misma. Para el cuestionario fue necesario la asignación de valores numéricos para cada pregunta con el propósito de facilitar el análisis respectivo como también la comparación. Asimismo, la información que se obtuvo se procesó con el paquete estadístico SPSS (versión 21), mediante la tabulación para cada cuestionario: 1= Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

Para la estadística inferencial se realizó a través de la prueba de contrastación de las hipótesis validadas por la correlación de Pearson por ser de distribución normal. con la finalidad de establecer nivel de correspondencia de las variables estudiadas, las tablas de correlación fueron para que se vean reflejados los resultados en contraste con las hipótesis. Asimismo, para definir el tipo de correlación, se realizó la prueba de normalidad ubicado en el Anexo 8, siendo este Shapiro-Wilk, por tener un número de encuestados menor a 50, siendo este 20 encuestados. Mediante dicha prueba se determinó que la prueba estadística que corresponde a la investigación es la correlación de Pearson, ya que, la significancia fue superior al 0.05, siendo este de 0.316 para brecha de género y 0.314 para cargos de confianza; el cual nos indicó que era de una distribución normal.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó todos los criterios estipulados por la Universidad César Vallejo aprobado con la Resolución De Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV, el 28 de agosto de 2020. En cuanto se refiere a las investigaciones del enfoque cuantitativa, el cuál mostró el camino a seguir durante todas las etapas de la presente investigación. Por ello, este estudio se enmarcó bajo los dos principios fundamentales la veracidad y la confidencialidad. Asimismo, se respetó la autoría

mediante las citas bibliográficas correspondientes y la referencia de autores. Se garantizó que la información recolecta no sea manipulado o sufra un cambio que posibilite la alteración de los resultados, por ende, fueron resultados confiables que reflejaron la realidad. De la misma manera, se respetó las normas que rigen a la Universidad en materia de investigación mediante el uso de normas APA séptima edición, respetar las citas y sobre todo la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS:

Resultados descriptivos:

Tabla 1.

Niveles en porcentaje de la confianza del Titular requerida para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No frecuente	0	0
Poco frecuente	14	70
Frecuentemente	6	30
Total	20	100

Interpretación.

De la Tabla 1, se entiende que el sólo el 30% de los encuestados consideran que la confianza del Titular frecuentemente influye para acceder a los cargos de confianza, mientras que el 70% manifiesta que dicha influencia es poco frecuente para asumir este puesto.

Tabla 2.

Niveles en porcentaje de la formación académica requerida para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No frecuente	0	0
Poco frecuente	16	80
Frecuentemente	4	20
Total	20	100

Interpretación.

De la Tabla 2, se deduce que el sólo el 20% de los encuestados consideran que la el nivel educativo y las capacitaciones influyen para acceder a los cargos de confianza, mientras que el 80% exteriorizan que la influencia de la educación y capacitación es poco frecuente para asumir un cargo de confianza.

Tabla 3

Niveles en frecuencia de la experiencia laboral requerida para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No frecuente	0	0
Poco frecuente	19	95
Frecuentemente	1	5
Total	20	100

Interpretación.

De la Tabla 3, se entiende que el 5% de los participantes consideran que la experiencia laboral influye frecuentemente para acceder a los cargos de confianza, en contraposición el 95% considera que es poco frecuente.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 4

Correlación entre la brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

		Correlaciones	
		Brecha de género	Condiciones de cargos de confianza
Brecha de género	Correlación de Pearson	1	,943**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Condiciones de cargos de confianza	Correlación de Pearson	,943**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 se observa que la correlación de Pearson es de 0,943, con un nivel de significancia de 0,000; por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. Asimismo, debido a que el resultado es muy cercano a 1, se concluyó que existe una correlación positiva muy alta entre la brecha de género y condiciones de cargos de confianza.

Contrastación de la Hipótesis específico 1:

Tabla 5

Correlación entre la brecha de género y la confianza del titular para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

Correlaciones			
		Brecha de género	Confianza del Titular
Brecha de género	Correlación de Pearson	1	,631**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	20	20
Confianza del Titular.	Correlación de Pearson	,631**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se observa que la correlación de Pearson es de 0,631, con un nivel de significancia de 0,003, el cual es inferior a 0,005; por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. De esta manera se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre la brecha de género y la confianza del Titular.

Contrastación de la Hipótesis específico 2:

Tabla 6

Correlación de Pearson entre la brecha de género y la formación académica en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

Correlaciones			
		Brecha de género	Formación académica
Brecha de género	Correlación de Pearson	1	,947**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Formación académica	Correlación de Pearson	,947**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se aprecia que la correlación de Pearson es de 0,947, con un nivel de significancia de 0,000; siendo este inferior a 0,005; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. De este modo, se determinó que existe una correlación positiva muy alta entre la brecha de género y la formación académica.

Contrastación de la Hipótesis específico 3:

Tabla 7

Correlación entre la brecha de género y la experiencia profesional en trabajadores de una municipalidad de La Convención, 2021.

Correlaciones			
		Brecha de género	Experiencia profesional
Brecha de género	Correlación de Pearson	1	,654**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	20	20
Experiencia profesional	Correlación de Pearson	,654**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se observa que la correlación de Pearson es de 0,654, con un nivel de significancia de 0,002; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. De la misma forma, debido a este resultado se llega a la conclusión de que si existe una correlación positiva moderada entre la brecha de género y la experiencia profesional.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la brecha de género y las condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021. El propósito final es sugerir alternativas que ayuden a equilibrar el acceso a cargos de confianza sin restricciones tanto para varones y mujeres.

De acuerdo al resultado de la investigación en la tabla 2, se tiene que sólo el 30% de los encuestados refirieron que la confianza del Titular es esencial para asumir un cargo de confianza; mientras que el 70% manifestaron que la influencia de la misma es poco frecuente para asumir dicho puesto. Sin embargo, Babilón (2017) indicó que la confianza es fundamental para ocupar el puesto, debido a que el empleado debe gozar de dicha atribución para poder desenvolverse con total libertad teniendo la confianza del Titular. Asimismo, la Ley marco del empleo aún vigente hace mención que un cargo de confianza debe gozar de la confianza del Titular ya sea que ello esté relacionado con la afinidad política u otra. Gozar de la confianza de la autoridad Edil es esencial para llegar a ocupar este puesto, debido a que es necesario la confianza entre el Titular y el servidor público para poder lograr una comunicación muy asertiva en beneficio de la ciudadanía, además de tener objetivos afines y tener una buena relación personal y laboral.

De la tabla 3, se evidenció que el 20% de los encuestados consideraron que la influencia de la formación académica se da manera muy frecuente para asumir un puesto de confianza, seguidamente el 80% refirió que es poco frecuente dicha influencia, sin embargo, aceptan que de alguna manera si está considerado como importante al momento de postularse y acceder al cargo. La ley N° 28175 vigente, estipula que, sin distinción de clasificación de empleado público, se debe cumplir con el perfil del puesto en el cual está estipulado la formación académica necesaria y mínima para acceder al cargo. Asimismo, el Foro Económico Mundial (2020) concluyó que la educación es fundamental para cerrar la brecha de género existente entre varones y mujeres, ya que sólo con una educación adecuada basada en la igualdad se puede lograr una sociedad sostenible en todo aspecto a través del tiempo y que sea beneficioso para la sociedad.

La educación siempre ha jugado un rol muy importante en cuanto se refiere a la oportunidad y acceso laboral; ya que la sociedad y las leyes exigen una mínima capacitación para garantizar conocimientos básicos sobre temas relacionados al trabajo asignado. Asimismo, es de conocimiento que año tras año las normas de trabajo van cambiando, exigiendo así ya no sólo títulos profesionales de una carrera específica sino también grados de maestro y capacitaciones para los diversos cargos. Por ello es fundamental que tanto varones y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso a la educación independientemente de su género. De esta manera se busca garantizar la igualdad de oportunidades sin discriminación.

De los resultados obtenidos en la tabla 4, se visualiza que el 95 % de los participantes consideraron que la experiencia profesional tiene una influencia poco frecuente para acceder a un cargo de confianza; por otro lado, el 5% de los encuestados manifestaron que se da frecuentemente el predominio de la misma. Por lo tanto, la experiencia laboral al igual que la formación académica está relacionado directamente con el perfil del puesto necesario para asumir un cargo de confianza; así lo indica la Ley Marco del Empleo. Asimismo, Babilón (2017) refirió que muy independiente de la confianza del titular para el puesto es fundamental contar con una educación requerida, así como las capacidades y habilidades suficientes los cuales están definidos de manera clara en el perfil demandado para el puesto. Contar con experiencia en el campo en el cual uno se va a desenvolver es una ventaja sobre los otros postulantes, por ello, es también un requisito importante al momento de acceder a un cargo laboral.

Del resultado inferencial en la tabla 5, se aprecia que, de acuerdo a la correlación de Pearson, esta fue positiva muy alta; por ende, se afirma que existe relación significativa entre la brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una municipalidad de La Convención, 2021. Cabanillas (2017), en su investigación determinó que la relación de la brecha de género para cargos ejecutivos en Essalud fue 0,425 con significancia de 0,003, concluyendo que la correlación fue positiva moderada. Cabe resaltar que para la investigación desarrollada los 20 encuestados fueron varones, mientras que Cabanillas (2017) encuestó a 75 varones y 53 mujeres. Sin embargo, muy independientemente de los encuestados, los resultados son parecidos ya que en

ambas investigaciones se hace referencia a la existencia de correlación, aunque en diversos grados.

De la misma forma en la tabla 6, se reflejó que hubo una correlación positiva moderada, deduciendo así que existe relación significativa entre la brecha de género y la confianza del titular para cargos de confianza en trabajadores de una municipalidad de La Convención, 2021. Por lo tanto, se infiere que esta tiene una influencia para el acceso a un cargo de confianza. Así lo refirió también Babilón (2017) cuando indicó que esta variable es de vital importancia ya que repercute en el cumplimiento de las funciones asignadas al empleado y en el respaldo incondicional hacia el Titular. Por lo tanto, se asume que la confianza del titular si es fundamental para asumir el puesto en mención. Indudablemente contar con la confianza del Titular para el puesto es una condición innegable, debido a que dentro de la Ley Marco del Empleo también se hace mención a la afinidad política o de otra índole con el cual deben gozar los servidores públicos en cargos de confianza.

En la tabla 7, Se encontró una correlación positiva muy alta entre la variable brecha de género y la formación académica. Cabanillas (2017) encontró que la educación influye sólo de manera moderada para ocupar cargos ejecutivos; sin embargo, Foro Económico Mundial (2020) manifestó que la educación es un pilar fundamental para cerrar la brecha existente entre varones y mujeres en cuanto se refiere al acceso al trabajo, así como a la remuneración que perciben. Por ende, la investigación realizada concuerda con lo que manifestó. Asimismo, la existencia de relación significativa entre la brecha de género y la formación académica para cargos de confianza en trabajadores de una municipalidad de La Convención es muy parecida al hallazgo de Albrecht (2018) quien refirió que existe una estrecha relación de proporcionalidad entre los niveles de educación de los individuos y sus niveles de productividad en el campo laboral. Sin lugar a duda una buena educación siempre se relaciona con mejores oportunidades en el aspecto laboral; lo cual siempre debe ser equitativo sin hacer diferencias entre varones y mujeres.

De la tabla 8, se infirió que existe una correspondencia positiva moderada concluyendo así que existe relación significativa entre la brecha de género y la experiencia profesional para cargos de confianza en trabajadores de una

municipalidad de La Convención, 2021. Así también, Babilón (2017) manifestó que es necesario cumplir con el perfil para el puesto, lo cual implica tiempo de experiencia laboral tanto de manera general y específica. Los encuestados también coinciden de manera parcial con el autor, debido a que considerando que esta variable influye en el acceso al trabajo independientemente si se trata de mujeres o varones. Por otro lado, Stokke (2021) manifestó que debe existir una relación entre las particularidades del empleo y el requerimiento de la ocupación, conocimiento, competencia y actitud del empleado para su desempeño exitoso en el ámbito laboral. Es de conocimiento general que la experiencia laboral es uno de los criterios de evaluación al momento de postularse a un trabajo, sin embargo, siendo estos puestos de confianza se puede sensibilizar y adaptar; pero siempre debe cumplir con el perfil mínimo requerido para dicho cargo.

De acuerdo a al Anexo 11, se tiene que la implementación de normas en la Entidad en estudio no es frecuente; en el cual el 100% de los encuestados que representa a 20 personas; manifestaron que en dicha institución la normatividad no respalda ni favorece a las mujeres para acceder a los cargos de confianza. Asimismo, Cabanillas (2017) refiere que, las mujeres son parcialmente respaldadas por las leyes, siempre que ya se encuentren laborando; Por otro lado, a nivel nacional se implementó la ley N° 28983, en el cual se establece que el Estado tiene la función de promocionar y garantizar la igualdad entre ambos géneros, así como de erradicar cualquier indicio de desigualdad. Sin embargo, no se ha dado cumplimiento a esta norma en las instituciones estatales, como es el caso de la Entidad en estudio. Por otra parte, la Ley N° 28175, indica que el porcentaje de los funcionarios de cargos de confianza no debe superar al 5% del total de los empleados de la institución; pero no hace referencia en ningún momento a cerca de la paridad para dichos puestos, tampoco sugiere ninguna forma de alcanzar la igualdad de género en los mismos.

En cuanto se refiere a la discriminación y segregación laboral presentados en el Anexo 12, los encuestados en su totalidad, representando al 100%, manifestaron que ello se daba de manera poco frecuente. Por ende, se entiende que dichos elementos para el acceso laboral a cargos de confianza están presentes; ya que no se niega su presencia de manera contundente, tampoco se

afirma la persistencia del mismo de forma muy frecuente. Por lo tanto, de acuerdo a la ley de Marco del Empleo vigente, en relación al principio de la imparcialidad en cuanto al acceso al puesto, no se daba de manera objetiva, debido a la existencia de discriminación y segregación por género dentro de la entidad en cuanto a cargos de confianza.

Asimismo, Ávila (2018) hace hincapié a que aún se relaciona a la mujer con el hogar de tal modo que no se les considera con capacidad para asumir cargos con toma de decisión, la conclusión a la cual arribó es muy parecida al de otros investigadores, Acuña et al. (2017) quienes concluyeron que la armonía entre la vida laboral y familiar de la mujer debe ser priorizada como responsabilidad social, para alcanzar una equidad de género laboral dentro de una institución. Asimismo, la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el aspecto laboral recalca que no debe existir ningún tipo de discriminación, entendiéndose por este, cualquier forma de excluir, distinguir o restringir; y que esté basado en el sexo. Teniendo como resultado de la investigación que esta característica es poco frecuente, la institución tiene la obligación de mantenerse en alerta para evitar que este se convierta en una práctica muy frecuente.

VI. CONCLUSIONES:

Primera: En la investigación se ha evidenciado que existe una relación positiva muy alta entre la brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una municipalidad de La Convención, 2021. Lo cual permitirá que se replanteen las acciones que se han venido tomando en la entidad para prevenir la brecha de género.

Segunda: Se encontró que la confianza del Titular es importante para acceder a un cargo de confianza con una correspondencia positiva moderada. El total de los encuestados, manifestaron que ya sea de manera poco frecuente o frecuentemente esta influye para el acceso al puesto en mención.

Tercera: Se evidenció que la formación académica influye en la brecha de género para cargos de confianza de manera positiva muy alta. Por otro lado, los encuestados reconocieron que cumplir con el perfil para ocupar dicho cargo también implica que el empleado cumpla con los requisitos académicos mínimos para acceder a este.

Cuarta: Se comprobó que la experiencia profesional influye en la brecha de género para cargos de confianza de forma positiva moderada en trabajadores de una municipalidad de La Convención en el periodo 2021.

VII. RECOMENDACIONES PARA LAS MUNICIPALIDADES:

Primera: Aplicar las políticas públicas de igualdad de género y la ley de equidad de género para hacer frente a la brecha de género laboral especialmente en los gobiernos locales de manera urgente,

Segunda: Identificar y sancionar toda forma de discriminación y segregación laboral dentro de la institución que esté relacionado con el género. Esto ayudará a tener una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades para acceder a cargos con toma de decisión como los puestos de confianza.

Tercera: Brindar facilidades a las mujeres para recibir capacitaciones y educación adecuada de calidad. Con lo cual se contribuiría a tener mujeres preparadas académicamente para asumir cargos de confianza, en las mismas condiciones de capacidades y habilidades que los varones.

Cuarta: Crear oportunidades de trabajo que impliquen toma de decisión para las mujeres. De esta forma se estaría aportando experiencia laboral a las mujeres trabajadoras y empoderarse para postular y acceder a cargos de confianza sin restricciones.

VIII. REFERENCIAS:

- Acuña, D., Puémape, O., y Moreyra, F (2017). *Propuesta Modelo Certificación Equidad de Género*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú] repositorio. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9629>
- Aguilar, M. y Gutiérrez, H. (2017). Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 2-19. DOI: <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2017.1.1>
- Alba, A. (2016). En busca del primer empleo: el precio de la experiencia. <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/5034>
- Albrecht, J., Bronson, M., Thoursie, P. & Vroman, S. (2018) The career dynamics of high-skilled women and men: evidence from Sweden. *European Economic Review*, 105, 83-102. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2018.03.012>
- Allen, K. (2016). Feminist theory in family studies: History, reflection, and critique. *Journal of Family Theory & Review*. 8(2), 207-224. <https://doi.org/10.1111/jftr.12133>
- Ávila, M. (2018). *Discriminación y brecha salarial por genero en el Perú*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Del Altiplano] repositorio. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7964/Mary_Yolanda_Avila_Cazorla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Babilón, F (2017). *Derecho de sindicación de los trabajadores públicos que ocupan cargos directivos y de los denominados empleados o servidores de confianza*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]

repositorio. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/91113/Babil%20n_Grados_Derecho_sindicaci%20n_trabajadores.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Banco de Desarrollo de América Latina (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación* (Primera edición). <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf>

Bargsted, M. & Ibañez, A. (2017) Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 33(2) 115-123. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>

Batterton, K., & Hale, K. (2017). The Likert Scale What It Is and How To Use It. *Phalanx*. 50(2), 32-39. <http://www.jstor.org/stable/26296382>

Bernhagen, L. & Gravett, E. (2017). Educational development as pink-collar labor:

Brownstein, N., Louis, T., O'Hagan, A. & Pendergast, J. (2019) The Role of Expert Judgment in Statistical Inference and Evidence-Based Decision-Making. *The American Statistician*. 73(1), 56-68. <https://doi.org/10.1080/00031305.2018.1529623>

Bustos, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. OMNIA. *Revista de la Coordinación de Estudios de Posgrado* (41), 1-7.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312

Cabanillas, S. (2017). *Factores que inciden en la brecha de genero para cargos ejecutivos en essalud - sede central*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3312/3/2017_Cabanillas-Ardiles.pdf

Chuanchuana, Z. & Jingwen, W., (2021) Gender roles and women's labor market outcomes. *China Economic Quarterly International*. 1(2) 97-108. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ceqi.2021.04.002>

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2019, 10 de enero). *Blog: Gobierno de México*.
<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

Constitución Política del Perú [Const] Art. 191, 29 de diciembre de 1993 (Perú).

Cundiff, J. & Vescio, T. (2016). Gender stereotypes influence how people explain gender disparities in the workplace. *Sex Roles*. 75(3–4), 126–138.
<https://doi.org/10.1007/s11199-016-0593-2>

Decreto Supremo N° 004 de 2019 (con fuerza de ley). Por medio del cual se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. 25 de enero de 2019. D.O. 1734669-1.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320709/DS_004-2019-JUS.pdf

Esteban, N (2018, 25 de junio). *Tipos de investigación*. [Trabajo de investigación Universidad Santo Domingo de Guzmán] repositorio. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Farndale, E., Biron, M., Briscoe, D. R., & Raghuram, S. (2015). A global perspective on diversity and inclusion in work organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 677–687. doi.org/10.1080/09585192.2014.991511

Galicia, A., Balderrama, J. & Navarro, R (2017) Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Apertura Guadalajara*. 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

García, A., et al. (2015) e-Recruitment, gender discrimination, and organizational results of listed companies on the Spanish Stock Exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31(3) 155-164. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.003>

Gobaw, M. (2017). Women's Role and Their Styles of Leadership. *International*

Gupta, V., Han, S., Mortal, S., Silveri, S., & Turban, D. (2018). Do women CEOs face greater threat of shareholder activism compared to male CEOs? A role congruity perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 228–236. <https://doi.org/10.1037/apl0000269>

Hernández R. y Mendoza C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw - Hill.

https://drive.google.com/file/d/1XVrBJxAaFIOY8LWsyMk8n-PzFfoF2c_/view?usp=sharing

Hogue, M. (2016), Gender bias in communal leadership: examining servant leadership. *Journal of Managerial Psychology*. 31(4), 837-849. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2014-0292>

Horbath, J., y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Scielo*, 14(45). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006

Índice de Instituciones Sociales y Género. (2019). *Transformando desafíos en oportunidades*. OCDE, SIGI. París: Informe global SIGI 2019. <http://www.oecd.org/development/sigi-2019-global-report-bc56d212-en.htm>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018, 1 de abril). *Menú recursivo: Instituto Nacional de Estadística e Informática*. (P. Ruiz, S. Vargas, & J. Clausen, Edits.). de Instituto Nacional de Estadística e Informática Web Site: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>

Ley N° 27444 2001. Ley del Procedimiento Administrativo General, 10 de abril de 2001. D.O 21679. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-de-Procedimiento-Administrativo-de-PersonalLey27444.pdf>

Ley N° 28175 2004. Ley Marco del Empleo Público, 10 de febrero de 2004. D.O. 262545. http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf

- Macleod, C. & Mnyaka, P. (2018). The Palgrave Handbook of Ethics in Critical Research. Introduction: The Politics of Anonymity and Confidentiality. p.227-240. https://doi.org/10.1007/978-3-319-74721-7_15.
- McDonald, J. (2016) Occupational Segregation Research: Queering the Conversation. *Gender, Work and Organization*. 23(1), 19-35. <https://doi.org/10.1111/gwao.12100>
- Maté, J., Naval, L., y Rodríguez, J. (2011). *La segregación ocupacional por razón de género en Castilla y León*. Universidad de Valladolid, Departamento de Fundamentos del Análisis Económico. Universidad de Valladolid. http://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos_ecoreg/CERCL/322.PDF
- Meral, Y.& Otlu, F. (2016) Career Barriers (Glass Ceiling) of Women Managers' and a Research About the Reasons. *International Journal of Business Marketing and Management*. 1 (2), 26-38. https://www.researchgate.net/publication/333556770_Career_Barriers_Glass_Ceiling_of_Women_Managers'_and_a_Research_About_The_Reasons
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019, 4 de abril). Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP. *Política Nacional de Igualdad de Género*: Diario Oficial el Peruano.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2006, 1 de enero). *Folleto: Igualdad de género*. (U. A. Europeo, Ed.) http://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf
- Ñaupas, H. et. al. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Bogotá, Colombia.

<https://drive.google.com/file/d/1HehdGk3bQMq2nD5GYrp56VTmKnjip0PQ/view?usp=sharing>

Muñoz, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de Población. Redalyc*, 12(49), 75-89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204903>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2006, 1 de enero). *Inicio - indicadores*: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/paises-que-han-firmado-ratificado-protocolo-facultativo-la-convencion-la-eliminacion>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020, diciembre). *Digital library*: es.unesco.org. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2018, 1 de marzo). *Infostories: Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019, 8 de marzo). *Los avances en igualdad de género son demasiado lentos, sostiene la OCDE en el Día Internacional de la Mujer*. <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/losavancesenigualdaddegenerosondemasiadolentos.htm>

Ortiz, N. (2017, 20 de junio). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Scielo*, 23(44), 2-15. doi:[http://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023\(44\)002-015](http://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023(44)002-015).

- Otzen, T. & Manterola, C. (2017) Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal Morphol.* 35(1):227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palma, C., & Aguilar, G. (2010). *¿Limitaciones de género para el desarrollo profesional? mujeres y hombres*. Universidad Nacional de Costa Rica, Departamento de Sociología. Costa Rica: Publicaciones de la Universidad Nacional de Costa Rica.
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2018, 9 de agosto). *Noticias y Eventos: Pontificia Universidad Católica del Perú*. (F. Mamani, Editor)
<https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis/discriminacion-en-las-empresas-que-pueden-hacer-los-derechos-humanos/>
- Real Academia Española (10 de marzo de 2021) confianza
<https://dle.rae.es/confianza>
- Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV (2020). Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo; 28 de agosto de 2020.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Rishani, M., Mallah, M., Houssami, S. & Ismail, H. (2015), Lebanese perceptions of the glass ceiling. *Equality, Diversity and Inclusion*. 34(8), 678-691. DOI:
<https://doi.org/10.1108/EDI-11-2014-0082>
- Román, M., Ríos, A., y Traverso, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción. *Revista de la*

construcción,

12(1).

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-915X2013000100009

Secretaría de Economía de México. (2010). *Conoce la SE: Equidad de género: economia.gob.mx.* <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/conoce-la-se/equidad-de-genero>

Suaréz, E. (1994). *Mujer y marginalidad.* 389-408. México, México.

Stokke H. (2021) The gender wage gap and the early-career effect: the role of actual experience and education level. *Labour.* 35(2), 135-162. <https://doi.org/10.1111/labr.12191>

Taylor, R. (2015). Beyond anonymity: Temporality and the production of knowledge in a qualitative longitudinal study. *International Journal of Social Research Methodology.* 3(3), 281–292. <https://doi.org/10.1080/13645579.2015.1017901>

Vracheva, V. & Stoyneva, I. (2020), Does gender equality bridge or buffer the entrepreneurship gender gap? A cross-country investigation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.* 26 (8), 1827-1844. <https://doi.org/10.1108/IJEER-03-2020-0144>

Viteri, D., Peñaherrera, p., y Vinueza, J. (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador. *Revista Iberoamericana de Estrategia,* 23-36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331253804003>

Wesarat, P. & Mathew, J. (2017) Theoretical Framework of Glass Ceiling: A Case of India's Women Academic Leaders. *Paradigm*. 21(1) 21-30. DOI: <https://doi.org/10.1177/0971890717700533>

World Economic Forum (2020) Global Gender Gap Report 2020: Measuring The Global Gender Gap, Index 2020 rankings. [http:// reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer](http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer).

IX. ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia de la brecha de género y las condiciones de los cargos de confianza en una Municipalidad de La Convención, 2021.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología	Marco teórico
¿De qué manera se relaciona la brecha de género y las condiciones de los cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021?	Determinar si existe relación entre la brecha de género y las condiciones de los cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.	Existe relación entre la brecha de género y las condiciones de los cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.	<p>Variable independiente: Brecha de género</p> <ul style="list-style-type: none"> Oportunidad laboral <p>Indicadores: Normas</p> <ul style="list-style-type: none"> Acceso laboral 	<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, de alcance correlacional.</p> <p>Gráficamente se denota:</p> $M \begin{matrix} \nearrow O_x \\ \searrow O_y \end{matrix} \begin{matrix} r \\ \end{matrix}$ <p>Dónde: M: unidades de análisis o muestra de estudios. O1: Observación de la variable Brecha de género O2: Observación a la variable Cargos de confianza.</p>	<p>Variable independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Brecha de Género. Oportunidad laboral Acceso laboral <p>Variable dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cargos de confianza. Confianza del Titular. Formación académica. Experiencia profesional.
Problemas específicos.	Objetivos específicos.	Hipótesis específicos.	Indicadores:		
1) ¿De qué manera se relaciona la confianza del titular y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021?	1) Determinar la relación entre la confianza del titular y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.	1) Existe relación entre la confianza del titular y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.	Discriminación laboral directa. Discriminación laboral indirecta. Segregación laboral directa.		
2) ¿De qué manera se relaciona la formación académica y la brecha de género para cargos de	2) Determinar la relación entre la formación académica y la brecha de género para cargos de	2) Existe relación entre la formación académica y la brecha de género para cargos de confianza en	Segregación laboral indirecta.		

<p>confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021?</p> <p>3) ¿De qué manera se relaciona la experiencia profesional y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021?</p>	<p>confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.</p> <p>3) Determinar la relación entre la experiencia profesional y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.</p>	<p>trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.</p> <p>3) Existe relación entre la experiencia profesional y la brecha de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.</p>	<p>Variable dependiente: Condiciones de cargos de confianza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confianza del Titular <p>Indicadores: Nivel de confianza requerida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación académica <p>Indicadores: Nivel máximo de educación. Capacitaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral <p>Indicadores: General. Específica.</p>	<p>r. coeficiente de correlación.</p> <p>Población: El total de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pichari. P=416</p> <p>Muestra: muestreo no probabilístico=20</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>instrumento: Cuestionario</p> <p>Procesamiento de datos:</p> <p>SPSS V. 25.</p>	
--	---	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2

Operacionalización de la variable brecha de género.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable.
Oportunidad laboral.	Normatividad sobre igualdad de género.	1 - 3		Frecuentemente 41 - 55
			Escala ordinal	Poco frecuente 26 - 40
Acceso al trabajo.	Discriminación laboral directa.		1. Nunca.	No frecuente 11 - 25
	Discriminación laboral indirecta.	4 - 11	2. Casi nunca.	
	Segregación laboral Horizontal.		3. A veces.	Frecuentemente 41 - 55
	Segregación laboral Vertical.		4. Casi siempre.	Poco frecuente 26 - 40
	5. Siempre.		No frecuente 11 - 25	

Fuente: Elaboración propia.

Operacionalización de la variable condiciones de los cargos de confianza.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable.
Confianza del Titular	Nivel de confianza requerida.	1 – 4		Frecuentemente 60 - 80 Poco frecuente 38 - 59 No frecuente 16 - 37
			Escala ordinal	
Formación académica	Nivel educativo máximo alcanzado. Capacitaciones.	5- 11	1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	Frecuentemente 60 - 80 Poco frecuente 38 - 59 No frecuente 16 - 37
Experiencia laboral	General. Específico	12 - 16		Frecuentemente 60 - 80 Poco frecuente 38 - 59 No frecuente 16 - 37

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3

Aplicabilidad del instrumento de gestión a través del alfa de Cronbach.

ENCUESTADOS	ITEMS																											SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
E1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	5	3	4	1	4	3	2	3	4	3	4	4	84
E2	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	66
E3	2	5	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	3	5	3	3	5	90
E4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	3	3	5	86
E5	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	5	3	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	61
E6	2	5	2	4	2	4	2	4	3	5	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	4	5	3	5	5	69
E7	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	5	4	3	4	4	2	4	4	65
E8	2	5	2	4	2	5	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	4	2	3	4	62
E9	2	5	3	5	3	5	3	4	3	4	2	4	1	5	2	4	2	4	2	4	5	3	5	4	2	4	4	67
E10	2	5	2	5	2	4	2	4	3	4	2	4	1	5	2	3	2	3	1	4	5	2	5	4	2	4	3	60
E11	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	63
E12	2	4	3	5	3	5	3	5	3	5	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	5	5	2	4	4	66
E13	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	65
E14	3	5	2	4	2	4	3	4	3	5	3	5	2	4	2	3	2	4	2	3	5	2	4	5	3	5	4	65
E15	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	63
E16	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	4	3	3	3	3	58
E17	2	5	2	3	3	4	3	3	3	5	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	3	5	3	4	4	64
E18	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	67
E19	3	4	2	4	2	4	3	4	3	5	3	5	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	3	5	4	65
E20	2	5	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	70
VARIANZA	0.160	0.528	0.350	0.428	0.328	0.428	0.248	0.310	0.200	0.310	0.210	0.590	0.148	0.460	0.210	0.628	0.160	0.248	0.290	0.448	0.528	0.350	0.428	0.310	0.210	0.590	0.248	
SUMATORIA DE VARIANZAS	6.678																											
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	71.460																											

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.94**
- k: Número de ítems del instrumento → 27
- $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 6.678
- S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 71.460

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.94 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Anexo 4

Certificado de validez de contenido que mide la variable: brecha de género.

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	OPORTUNIDAD LABORAL							
1	Se implementan normas sobre la equidad de género en la Entidad.	X		X		X		
2	Las normas laborales respaldan a la mujer para acceder a cargos de confianza.	X		X		X		
3	Los documentos de gestión actual del municipio favorecen a la mujer para asumir cargos de confianza.	X		X		X		
	ACCESO AL TRABAJO							
4	Se presentan obstáculos para las mujeres en el acceso a cargos de confianza.	X		X		X		
5	Usted considera que hay discriminación a personal femenino por su condición.	X		X		X		
6	Es más fácil para un varón acceder a un cargo de confianza que para una mujer.	X		X		X		
7	La mujer tiene dificultades para compatibilizar su vida personal con lo profesional.	X		X		X		
8	Un varón que ocupa un cargo de confianza impone más fácilmente autoridad al personal a su cargo.	X		X		X		
9	El cargo de confianza es necesario ser ocupado sólo por varones.	X		X		X		
10	La toma de decisión es una característica natural de los varones.	X		X		X		
11	Las mujeres en un cargo de confianza tienen capacidad para dirigirlo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SI HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: FERDINAN NUÑEZ FURÓ, DNI: 20003690

Especialidad del validador: Gestión Pública.

16 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


M. Sc. Srta. FERDINAN NUÑEZ FURÓ
COORDINADOR ACADÉMICO
E.A.P. CONTABILIDAD Y FINANZAS
FILIAL LEONCIO PRADO

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido que mide la variable: condiciones de cargos de confianza.

N°	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	CONFIANZA DEL TITULAR							
1	La confianza del Titular es esencial para asumir este cargo.	X		X		X		
2	Los varones generan mayor confianza en comparación a las mujeres para asumirlo.	X		X		X		
3	Las mujeres son confiables para asumir un cargo de confianza.	X		X		X		
4	Los varones se ganan la confianza de los Titulares más fácilmente que las mujeres.	X		X		X		
	FORMACIÓN ACADÉMICA							
5	La formación profesional de una mujer limita ocupar un cargo de confianza	X		X		X		
6	Los varones tienen grados académicos superiores al de las mujeres.	X		X		X		
7	La educación que reciben los varones y las mujeres influyen en el acceso a un cargo de confianza.	X		X		X		
8	Los varones se capacitan frecuentemente para asumir cargos de confianza.	X		X		X		
9	Hay mujeres con la formación académica adecuada para asumir cargos de confianza.	X		X		X		
10	Las mujeres se ven limitadas a capacitarse por la carga familiar que tienen.	X		X		X		
	EXPERIENCIA PROFESIONAL							
11	Las mujeres tienen experiencia laboral en empleos por debajo a un cargo de confianza.	X		X		X		

12	Los varones cuentan con experiencia laboral para asumir cargos de confianza.	X		X		X	
13	Las mujeres tienen habilidades desarrolladas para asumir cargos de confianza.	X		X		X	
14	Las mujeres cuentan con experiencia en relación a los cargos de confianza.	X		X		X	
15	Los varones han desarrollado habilidades en cargos de confianza.	X		X		X	
16	Para asumir un cargo de confianza es necesario haber ocupado uno con anterioridad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **SI HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: FERDINAN NUÑEZ FURÓ, DNI: 20003690

Especialidad del validador: Gestión Pública.

16 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



M. Sc. Srta. FERDINAN NUÑEZ FURÓ
COORDINADOR ACADÉMICO
E.A.P. CONTABILIDAD Y FINANZAS
FILIAL LEGUÍCIO PRADO

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido que mide la variable: brecha de género.

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	OPORTUNIDAD LABORAL							
1	Se implementan normas sobre la equidad de género en la Entidad.	X		X		X		
2	Las normas laborales respaldan a la mujer para acceder a cargos de confianza.	X		X		X		
3	Los documentos de gestión actual del municipio favorecen a la mujer para asumir cargos de confianza.	X		X		X		
	ACCESO AL TRABAJO							
4	Se presentan obstáculos para las mujeres en el acceso a cargos de confianza.	X		X		X		
5	Usted considera que hay discriminación a personal femenino por su condición.	X		X		X		
6	Es más fácil para un varón acceder a un cargo de confianza que para una mujer.	X		X		X		
7	La mujer tiene dificultades para compatibilizar su vida personal con lo profesional.	X		X		X		
8	Un varón que ocupa un cargo de confianza impone más fácilmente autoridad al personal a su cargo.	X		X		X		
9	El cargo de confianza es necesario ser ocupado sólo por varones.	X		X		X		
10	La toma de decisión es una característica natural de los varones.	X		X		X		
11	Las mujeres en un cargo de confianza tienen capacidad para dirigirlo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **SI HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **ALAN VLADIMIR RIVAS CARDENAS, DNI:43370842**

Especialidad del validador: **Gestión Pública.**

16 de mayo del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firmado digitalmente por RIVAS
CARDENAS Alan Vladimir FAU
20339267821 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.05.2021 22:37:44 -05:00

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido que mide la variable: condiciones de cargos de confianza.

N°	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	CONFIANZA DE TITULAR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La confianza del Titular es esencial para asumir este cargo.	X		X		X		
2	Los varones generan mayor confianza en comparación a las mujeres para asumirlo.	X		X		X		
3	Las mujeres son confiables para asumir un cargo de confianza.	X		X		X		
4	Los varones se ganan la confianza de los Titulares más fácilmente que las mujeres.	X		X		X		
	FORMACIÓN ACADÉMICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	La formación profesional de una mujer limita ocupar un cargo de confianza	X		X		X		
6	Los varones tienen grados académicos superiores al de las mujeres.	X		X		X		
7	La educación que reciben los varones y las mujeres influyen en el acceso a un cargo de confianza.	X		X		X		
8	Los varones se capacitan frecuentemente para asumir cargos de confianza.	X		X		X		
9	Hay mujeres con la formación académica adecuada para asumir cargos de confianza.	X		X		X		
10	Las mujeres se ven limitadas a capacitarse por la carga familiar que tienen.	X		X		X		
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Las mujeres tienen experiencia laboral en empleos por debajo a un cargo de confianza.	X		X		X		

12	Los varones cuentan con experiencia laboral para asumir cargos de confianza.	X		X		X	
13	Las mujeres tienen habilidades desarrolladas para asumir cargos de confianza.	X		X		X	
14	Las mujeres cuentan con experiencia en relación a los cargos de confianza.	X		X		X	
15	Los varones han desarrollado habilidades en cargos de confianza.	X		X		X	
16	Para asumir un cargo de confianza es necesario haber ocupado uno con anterioridad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **SI HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **ALAN VLADIMIR RIVAS CARDENAS, DNI:43370842**

Especialidad del validador: **Gestión Pública.**

16 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firmado digitalmente por RIVAS
CARDENAS Alan Vladimir FAU
20339267821 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.05.2021 22:37:44 -05:00

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido que mide la variable: brecha de género.

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	OPORTUNIDAD LABORAL							
1	Se implementan normas sobre la equidad de género en la Entidad.	X		X		X		
2	Las normas laborales respaldan a la mujer para acceder a cargos de confianza.	X		X		X		
3	Los documentos de gestión actual del municipio favorecen a la mujer para asumir cargos de confianza.	X		X		X		
	ACCESO AL TRABAJO							
4	Se presentan obstáculos para las mujeres en el acceso a cargos de confianza.	X		X		X		
5	Usted considera que hay discriminación a personal femenino por su condición.	X		X		X		
6	Es más fácil para un varón acceder a un cargo de confianza que para una mujer.	X		X		X		
7	La mujer tiene dificultades para compatibilizar su vida personal con lo profesional.	X		X		X		
8	Un varón que ocupa un cargo de confianza impone más fácilmente autoridad al personal a su cargo.	X		X		X		
9	El cargo de confianza es necesario ser ocupado sólo por varones.	X		X		X		
10	La toma de decisión es una característica natural de los varones.	X		X		X		
11	Las mujeres en un cargo de confianza tienen capacidad para dirigirlo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **SI HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **ALBERT ANTHONY RIVAS CARDENAS. DNI: 43975504**

Especialidad del validador: **Gestión Pública.**

16 de mayo del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido que mide la variable: condiciones de cargos de confianza.

N°	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	CONFIANZA DEL TITULAR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La confianza del Titular es esencial para asumir este cargo.	X		X		X		
2	Los varones generan mayor confianza en comparación a las mujeres para asumirlo.	X		X		X		
3	Las mujeres son confiables para asumir un cargo de confianza.	X		X		X		
4	Los varones se ganan la confianza de los Titulares más fácilmente que las mujeres.	X		X		X		
	FORMACIÓN ACADÉMICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	La formación profesional de una mujer limita ocupar un cargo de confianza	X		X		X		
6	Los varones tienen grados académicos superiores al de las mujeres.	X		X		X		
7	La educación que reciben los varones y las mujeres influyen en el acceso a un cargo de confianza.	X		X		X		
8	Los varones se capacitan frecuentemente para asumir cargos de confianza.	X		X		X		
9	Hay mujeres con la formación académica adecuada para asumir cargos de confianza.	X		X		X		
10	Las mujeres se ven limitadas a capacitarse por la carga familiar que tienen.	X		X		X		
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Las mujeres tienen experiencia laboral en empleos por debajo a un cargo de confianza.	X		X		X		

12	Los varones cuentan con experiencia laboral para asumir cargos de confianza.	X		X		X	
13	Las mujeres tienen habilidades desarrolladas para asumir cargos de confianza.	X		X		X	
14	Las mujeres cuentan con experiencia en relación a los cargos de confianza.	X		X		X	
15	Los varones han desarrollado habilidades en cargos de confianza.	X		X		X	
16	Para asumir un cargo de confianza es necesario haber ocupado uno con anterioridad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **SI HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ALBERT ANTHONY RIVAS CARDENAS. DNI: 43975504

Especialidad del validador: Gestión Pública.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 5

Relación de expertos para la evaluación de la aplicabilidad del instrumento.

Experto	Aplicabilidad del instrumento
Experto: Mg. Alan Vladimir Rivas Cárdenas.	Aplicable
Experto: Mg. Albert Anthony Rivas Cárdenas.	Aplicable
Experto: Mg. Ferdinan Núñez Furó	Aplicable

Anexo 6

Ficha técnica de instrumentos de la variable de brecha de género.

Nombre: Brecha de género.

Autor: Flor De María Loayza Quispe.

Año: 2021.

Tipo de instrumento: Cuestionario Brecha de Género.

Objetivo: Determinar la relación de brecha de género.

Lugar de aplicación: Una Municipalidad de La Convención.

Número de Ítems: 11

Número de dimensiones: 2

Duración de la aplicación: 10 minutos.

Escala: De Likert 5 alternativas.

Ficha técnica de instrumentos de la variable de cargos de confianza.

Nombre: Condiciones de cargos de confianza.

Autor: Flor De María Loayza Quispe.

Año: 2021.

Tipo de instrumento: Cuestionario Condiciones de cargos de Confianza.

Objetivo: Evaluar la relación de las condiciones de cargo de confianza y la brecha de género.

Lugar de aplicación: Una Municipalidad de La Convención.

Número de Ítems: 16

Número de dimensiones: 3

Duración de la aplicación: 10 minutos.

Escala: De Likert 5 alternativas.

Anexo 7

Instrumento de recolección de información.

CUESTIONARIO DE BRECHA DE GÉNERO

Estimado(a) participante, el presente cuestionario busca recabar información acerca de la brecha de género en los cargos de confianza en una Municipalidad de La Convención, es de carácter anónimo. Por ende, toda información brindada será sólo para fines de estudio. Se agradece su participación y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad de caso marque con un aspa (x), un solo casillero, de acuerdo al siguiente criterio:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES	OPCIONES DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
	OPORTUNIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
1	Se implementan normas sobre la equidad de género en la Entidad.					
2	Las normas laborales respaldan a la mujer para acceder a cargos de confianza.					
3	Los documentos de gestión actual del municipio favorecen a la mujer para asumir cargos de confianza.					
	ACCESO AL TRABAJO	1	2	3	4	5
4	Se presentan obstáculos para las mujeres en el acceso a cargos de confianza.					
5	Usted considera que hay discriminación a personal femenino por su condición.					
6	Es más fácil para un varón acceder a un cargo de confianza que para una mujer.					
7	La mujer tiene dificultades para compatibilizar su vida personal con lo profesional.					
8	Un varón que ocupa un cargo de confianza impone más fácilmente autoridad al personal a su cargo.					
9	El cargo de confianza es necesario ser ocupado sólo por varones.					
10	La toma de decisión es una característica natural de los varones.					
11	Las mujeres en un cargo de confianza tienen capacidad para dirigirlo.					

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE CARGOS DE CONFIANZA

Estimado(a) participante, el presente cuestionario busca recabar información acerca de la brecha de género en los cargos de confianza en una Municipalidad de La Convención, es de carácter anónimo. Por ende, toda información brindada será sólo para fines de estudio. Se agradece su participación y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad de caso marque con un aspa (x), un solo casillero, de acuerdo al siguiente criterio:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES	OPCIONES DE CALIFICACIÓN.				
		1	2	3	4	5
	CONFIANZA DEL TITULAR					
1	La confianza del Titular es esencial para asumir este cargo.					
2	Los varones generan mayor confianza en comparación a las mujeres para asumirlo.					
3	Las mujeres son confiables para asumir un cargo de confianza.					
4	Los varones se ganan la confianza de los Titulares más fácilmente que las mujeres.					
	FORMACIÓN ACADÉMICA					
5	La formación profesional de una mujer limita ocupar un cargo de confianza					
6	Los varones tienen grados académicos superiores al de las mujeres.					
7	La educación que reciben los varones y las mujeres influyen en el acceso a un cargo de confianza.					
8	Los varones se capacitan frecuentemente para asumir cargos de confianza.					
9	Hay mujeres con la formación académica adecuada para asumir cargos de confianza.					
10	Las mujeres se ven limitadas a capacitarse por la carga familiar que tienen.					
	EXPERIENCIA PROFESIONAL					



11	Las mujeres tienen experiencia laboral en empleos por debajo a un cargo de confianza.					
12	Los varones cuentan con experiencia laboral para asumir cargos de confianza.					
13	Las mujeres tienen habilidades desarrolladas para asumir cargos de confianza.					
14	Las mujeres cuentan con experiencia en relación a los cargos de confianza.					
15	Los varones han desarrollado habilidades en cargos de confianza.					
16	Para asumir un cargo de confianza es necesario haber ocupado uno con anterioridad.					

Gracias por su participación.

Anexo 8.**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, DNI:..... declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre “brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021”, consistirá en responder dos cuestionarios que pretenden aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de completar el cuestionario en formato impreso para su posterior análisis. Asimismo, declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación, y asegurado que la información que brinde estará protegida por el anonimato y la confidencialidad.

La Investigadora Responsable del estudio, Flor De María Loayza Quispe se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Asimismo, la encuestadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización.

Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria, y declaro estar informado de que los resultados de esta investigación tendrán como producto un informe, para ser presentado como parte de la Memoria de Título de las investigadoras. He leído esta hoja de Consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Pichari, de julio de 2021.

Firma Participante

Firma Investigadora

Anexo 9
Base de datos

RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA ENCUESTA BRECHA DE GÉNERO Y CONDICIONES DE CARGOS DE CONFIANZA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA CONVENCION, 2021.																											
ENCUESTADOS	VARIABLE BRECHA DE GÉNERO											VARIABLE CONDICIONES DE CARGOS DE CONFIANZA															
	DIMENSIÓN OPORTUNIDAD LABORAL			DIMENSIÓN ACCESO LABORAL								DIMENSIÓN CONFIANZA					DIMENSIÓN FORMACIÓN ACADÉMICA					DIMENSIÓN EXPERIENCIA LABORAL					
	ITEMS																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
E1	2	1	1	1	1	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5	4
E2	2	2	2	1	1	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	3	5	3	3	5	4
E3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	2	3	5	3	3	5
E4	2	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	5	5	3	2	5	2	5	3	3	3	4	3	3	5
E5	2	1	1	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	5	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4
E6	2	1	1	2	2	4	2	4	3	5	3	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	2	4	5	3	5	5
E7	2	1	2	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	4	2	5	4	3	4	4	2	4	4
E8	2	1	1	2	2	5	2	4	3	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	2	3	4
E9	2	2	2	2	3	5	3	4	3	4	2	4	1	5	4	4	2	4	2	4	5	3	5	4	2	4	4
E10	2	1	2	3	2	4	2	4	3	4	2	4	1	5	5	3	2	3	1	4	5	2	5	4	2	4	3
E11	2	2	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	5	4	2	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4
E12	2	2	2	1	3	5	3	5	3	5	2	4	2	4	5	3	2	4	2	3	4	3	5	5	2	4	4
E13	2	2	1	1	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
E14	2	1	1	2	2	4	3	4	3	5	3	5	2	4	5	3	2	4	2	3	5	2	4	5	3	5	4
E15	2	1	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4
E16	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	5	2	4	3	3	3	3
E17	2	2	2	3	3	4	3	3	3	5	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	5	2	3	5	3	4	4
E18	2	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4
E19	2	1	2	2	2	4	3	4	3	5	3	5	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	3	5	4
E20	2	2	3	2	3	4	3	4	3	5	3	5	2	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4

Anexo 10

Prueba de normalidad de la brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Brecha de género.	,189	20	,060	,946	20	,316
Condiciones de argos de confianza	,214	20	,017	,946	20	,314

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Anexo 11

Niveles de frecuencia en porcentaje de la normatividad relacionado a la igualdad de género para cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No frecuente	20	100
Poco frecuente	0	0
Frecuentemente	0	0
Total	20	100

Anexo 12

Niveles de frecuencia en porcentaje de discriminación y segregación laboral para cargos de confianza en trabajadores de una municipalidad de La Convención, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No frecuente	0	0
Poco frecuente	20	100
Frecuentemente	0	0
Total	20	100