



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer
en una Gerencia Regional Descentralizada, Cusco – 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Nina Garcia, Erika (ORCID: 0000-0002-1535-1773)

ASESOR:

Mg. Sánchez Vasquez, Segundo Vicente (ORCID: 0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón la presente tesis a mi madre Dorotea, quien ha sido mi motor y motivo para seguir luchando por mis sueños. Así mismo dedico a mí misma por haber sabido confrontar a los problemas y automotivarme para alcanzar las metas propuestas.

Agradecimiento

Mi agradecimiento total a mis padres Jose y Dorotea, quienes han sido una parte fundamental de mi vida y quienes han sabido darme su apoyo y su comprensión a lo largo del desarrollo de la investigación.

Agradezco también a mi asesor Mg. Vicente por haberme brindado los conocimientos necesarios y por su paciencia en guiarme durante el desarrollo de la investigación.

Índice de contenido

Págs.

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	51
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Población.....	18
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento de la variable políticas públicas de empleo	23
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento de la variable inserción laboral	23
Tabla 4 Estadístico descriptivo de la variable políticas públicas de empleo	26
Tabla 5 Estadístico descriptivo de la variable inserción laboral	27
Tabla 6 Edad del encuestado	28
Tabla 7 Genero del encuestado	29
Tabla 8 Nivel de estudios	30
Tabla 9 Estado civil	31
Tabla 10 Edad de la encuestada	32
Tabla 11 genero de la encuestada	33
Tabla 12 Nivel de estudios de la encuestada	34
Tabla 13 Estado civil de la encuestada	35
Tabla 14 Variable 1: Políticas públicas de empleo.....	36
Tabla 15 Dimensión 1: Políticas públicas de regulación	37
Tabla 16 Dimensión 2: Políticas públicas de promoción	38
Tabla 17 Dimensión 3: Políticas públicas de subsidio al desempleo.....	39
Tabla 18 Variable 2: inserción laboral.....	40
Tabla 19 Variable 1: Empleabilidad	41
Tabla 20 Variable 2: Ocupabilidad.....	42
Tabla 21 Prueba de distribución normal Kolmogorov – Smirnov y Shapiro Wilk a las políticas públicas de empleo e inserción laboral	43
Tabla 22 Correlación de R de Spearman entre las variables políticas públicas de empleo e inserción laboral.....	45
Tabla 23 Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de regulación de empleo y empleabilidad	46
Tabla 24 Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de regulación de empleo y ocupabilidad	47
Tabla 25 Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de promoción de empleo y empleabilidad	48
Tabla 26 Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de promoción de empleo y ocupabilidad	49
Tabla 27 Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de subsidio al desempleo y empleabilidad.....	50

Índice de figuras

Figura 1: Tabla de valores del R de Spearman.....	44
--	----

Resumen

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de; determinar de qué manera las políticas públicas de empleo inciden en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.

La investigación fue de tipo aplicada, optando por el enfoque cuantitativo. El diseño fue no experimental, fue un estudio transversal de alcance descriptivo correlacional, así mismo la investigación se apoyó en el método hipoteco deductivo. La población de estudio estuvo conformada por 20 trabajadores y funcionarios de la gerencia regional y 162,036 mujeres entre las edades de 14 a 65 años de edad, obteniendo como muestra 384 mujeres. Para fines de recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario.

En cuanto a los resultados se obtuvo que entre las políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer existe una correlación positiva moderada debido a que el $r = 0,422$, además se determinó que existe una relación directa considerable entre las variables de estudio ya que la significancia de $P = 0,00 < 0,05$ concluyendo que las políticas públicas de empleo influyen en la inserción laboral de la mujer.

Palabras claves: Políticas, empleo, mujer

Abstract

The present investigation was developed with the objective of; Determine how public employment policies affect the labor insertion of women in a Decentralized Regional Management in 2021.

The research was of an applied type, opting for the quantitative approach. The design was non-experimental, it was a cross-sectional study with a descriptive correlational scope, likewise the research was supported by the hypothetical deductive method. The study population was made up of 20 workers and officials of the regional management and 162,036 women between the ages of 14 to 65 years of age, obtaining as a sample 384 women. For the purposes of collecting the information, the survey technique was used with its instrument the questionnaire.

Regarding the results, it was obtained that between public employment policies and the labor insertion of women there is a moderate positive correlation due to the fact that $r = 0.422$, it was also determined that there is a considerable direct relationship between the study variables since the significance of $P = 0.00 < 0.05$ concluding that public employment policies influence the labor insertion of women.

Keywords: Policies, employment, women

I. INTRODUCCIÓN

Las políticas públicas de empleo son un conjunto de instrumentos que utilizan las autoridades del sector público con el propósito explícito de intervenir en el funcionamiento del mercado del trabajo para regular, crear, apoyar y mejorar el empleo en todas sus variantes (Guerra, 2011).

En el mundo entero, el empleo es una línea base para entender la lógica de género, es decir, el trabajo es un hilo conductor para saber el lugar que ocupa tanto en género masculino como el femenino dentro de una comunidad, en ese entender el derecho al empleo del sexo femenino es menos evidente que del sexo opuesto es sin duda una cuestión económica, social, política e incluso ideológica. A pesar de los esfuerzos de la lucha de igualdad de género a lo largo de la historia, el mercado laboral femenino es poco estimado e infrapagado como es el caso de las mujeres que inmigran de Asia y África para trabajar en los EE. UU o Europa occidental, así mismo la mayoría de subempleados y/o desempleadas son mujeres y son las menos calificadas y remuneradas cuando entra al mundo laboral y terminan siendo más pobres al momento de jubilarse (Maruani, 2019)

En América Latina y el caribe, según la OIT (2019), en los últimos años se ha registrado el acrecentamiento de la inserción de la mujer en el mercado laboral, debido a que en los décadas pasadas de cada 5 mujeres 1 pertenecía al mercado laboral, en cambio ahora son dos las participantes en el mundo laboral, sin embargo queda un largo camino hacia la igualdad de género donde el sexo femenino cuente con oportunidades laborales iguales que los varones a través de políticas gubernamentales que protejan sus derechos laborales y salariales ya que por cada hora que trabaja una mujer generan salarios de trabajo que en promedio son el 17% por debajo lo que genera los hombres que poseen el mismo año de edad, educación, número de hijos y lugar de procedencia.

En el contexto nacional, el 50.3% corresponde a la población femenina, del total de mujeres el 57% tienen la edad menor a 29 años, así mismo el 77% se concentra en el área urbana. Con respecto a la situación laboral de la mujer peruana el 95.2% se registran como personas ocupadas sin embargo algo que llamo la atención es que solo el 29.6% de la PEA femenina es asalariada mientras las demás no perciben ingresos monetarios por el trabajo que realizan, así mismo el 4.8% de mujeres

económicamente activa se encuentran desocupadas. Por otro lado, los factores determinantes para el acceso laboral de las mujeres son la edad, años de escolaridad, adultos en el hogar, número de hijos menos a 6 años, aspectos no considerados para contratar a un hombre, por ello las mujeres en el país al no contar con políticas que respalden o promuevan trabajo remunerado y decente prefieren autoemplearse (Ministerio de trabajo, 2008).

A la actualidad la incorporación de mujeres en el laboral ha incrementado significativamente, además fue denominado como un fenómeno social debido al proceso de migración de la rural hacia las ciudades de la región del Cusco, a consecuencia de la carencia de servicios como el acceso a la salud, educación, servicios básicos, etc. Este aumento de la oferta laboral por parte de mujeres ha hecho que se incorporen poco a poco a las diversas ramas de la actividad económica, sin embargo, los salarios son mínimos y eventuales debido a la inserción precaria en el mercado de trabajo, seguridad y previsión social, condiciones de trabajadores familiares no remunerados (Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

El presente estudio de investigación tiene una importancia teórica ya que las políticas de empleo son una herramienta que los gobiernos utilizan para actuar en el mercado laboral con el propósito de crear empleo y proteger a los desempleados entonces a partir de ello acceder a un puesto de trabajo tomando en cuenta el género. Además, el estudio será importante socialmente, debido a la necesidad de políticas de empleo que ayuden a las mujeres de la región a insertar al mercado laboral y así salir del mundo del desempleo, por último, la investigación será importante metodológicamente porque utilizara la metodología correspondiente en todo el proceso del desarrollo del estudio, en la recolección de la información, en el tratamiento de los resultados; para alcanzar a los resultados que pudieran manifestar la incidencia de las Políticas públicas de empleo en la inserción laboral de la mujer.

En la presente investigación se realiza la siguiente pregunta general: ¿En que medida las políticas públicas de empleo inciden en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021? Y los problemas específicos vienen dadas por las siguientes: i) ¿En qué medida las políticas de

regulación de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer? ii) ¿En qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer? iii) ¿En qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer? iv) ¿En qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer? v) ¿En qué medida las políticas de subsidio al desempleo inciden en la empleabilidad de la mujer?

Teniendo el problema general y específico planteado se prosigue a la formulación de objetivos donde el objetivo general viene a ser: Determinar en qué medida las políticas públicas de empleo inciden en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021. Y los objetivos específicos vienen a ser: i) Determinar en qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer, ii) Determinar en qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer iii) Determinar en qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer iv) Determinar en qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer, v) Determinar en qué medida las políticas de subsidio al desempleo inciden en la empleabilidad de la mujer.

Por último, la hipótesis general de la investigación viene a ser: Las políticas públicas de empleo inciden de manera significativa y positiva en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021. Siendo las hipótesis específicas siendo las siguientes: i) las políticas de regulación de empleo inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer, ii) Las políticas de regulación de empleo inciden de manera significativa y positiva en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021, iii) Las políticas de promoción de empleo inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer, iv) Las políticas de promoción de empleo inciden de manera significativa y positiva en la ocupabilidad de la mujer, v) Las políticas de subsidio al desempleo inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer.

II. MARCO TEÓRICO

Para fortalecer el contenido teórico de la presente investigación se tomó en cuenta estudios previos de nivel internacional como nacional en los cuales se encuentran plasmados las variables a considerarse en el desarrollo del presente estudio de investigación.

El primer trabajo previo de índole internación se tiene el estudio de Corena y Suarez (2019), que refiere a la legislación laboral y políticas públicas para la inserción laboral de las mujeres que son cabeza del hogar en Colombia, teniendo como objetivo analizar el marco jurídico vigente en Colombia para la inserción laboral de la población indicada. En cuanto a la metodología el estudio utilizó el tipo documental para la definición aproximada de la normativa y las políticas públicas que se dirigen a ese segmento de la población, por otro lado, la población estuvo conformado por documentos relacionados a las normas y políticas relacionadas al empleo. En el estudio se arribó al siguiente resultado donde se indica que el estado colombiano carece de acciones necesarias que estén dirigidas al acceso del empleo, así como la mejoría de la calidad de vida de la mujer que cumplen la función de cabeza del hogar.

Suarez et. al (2017), en su estudio que tuvo como objetivo reflexionar sobre la inserción al empleo enfocando a la equidad de género en Cuba y Latinoamérica. Con respecto a la metodología el estudio se realizó desde un enfoque teórico conceptual para analizar la dicotomía que existe entre mujer y empleo. Se tiene como resultado de que es primordial de un estado integrar al enfoque de género los principios de las oportunidades con igualdad en el campo laboral; así mismo en el estudio se concluye que la reflexión y las políticas de incorporación al empleo genera impactos positivos, sin embargo, no son suficientes para que se logre la equidad.

Gray et. al (2017), en su investigación que tuvo como objetivo conocer las políticas públicas de capacitación y empleo en Chile. En cuanto a la metodología el estudio fue de tipo exploratorio y analítico donde se analizó la oferta de los programas de empleo que promuevan la inserción laboral de la población. Se obtuvo como resultado que de los 13 programas que se analizaron solamente 5 de ellos son inclusivos, concluyendo de esta manera que las políticas de capacitación y empleo

suelen priorizar dos grupos focalizados como son la de mujeres y jóvenes ya que es una problemática a nivel mundial.

Barrantes y Matos (2019), en su estudio que tuvo como objetivo conocer la desigualdad de la inclusión laboral por parte de las mujeres jóvenes en Latinoamérica. En cuanto a la metodología fue un estudio comparativo y de corte transversal haciendo uso como población data de empleo del Enaho. Llegando así al siguiente resultado: Las mujeres tienen menores probabilidades de acceder a un empleo de calidad, concluyendo de esta manera que las mujeres tienen menores probabilidades de acceder al empleo que los varones, así mismo el primer trabajo de la mujer fue informal teniendo sueldos menores por debajo de lo que percibe el género masculino.

Como último antecedente de nivel internacional se tiene el estudio de Tobar (2019), referido a la inserción laboral de la mujer en Ecuador, que tuvo como objetivo analizar acerca la inserción laboral femenina. En cuanto a la metodología el estudio de enfoque cualitativa, crítico que difieren de las teorías clásicas, así mismo hizo como herramienta de recolección de datos el análisis bibliográfico teniendo como población a las mujeres que participaron de proyectos comunitarios. El estudio llegó a la siguiente conclusión: Las mujeres si tienen un espacio más abierto para que se puedan integrar al ámbito laboral conforme a sus necesidades de sus vidas, y esto ha sido posible por el pronunciamiento feminista donde se exigieron los derechos de mujeres en todos los ámbitos.

A lo que se refiere a los trabajos previos de índole nacional se tiene el estudio de Cáceres (2018), que tuvo como objetivo, analizar la identificación de los paradigmas o líneas de posición de la política de empleo en el país. En cuanto a la metodología el estudio fue de carácter cualitativo, utilizando el análisis documentario; la población estuvo conformado por documentos para lo cual utilizo como instrumento de recopilación de datos la ficha documentaria. En el estudio llegó al siguiente resultado: Se encontró una respuesta objetiva y a la forma en que se elaboran las políticas de empleo, concluyendo de esta manera, considerando las posiciones sobre políticas de empleo que estuvieron que fueron plasmados en el marco teórico y además existe una postura neoclásica o liberal en el diario El Comercio.

En el estudio de Chepana y Pacompia (2019), que tuvo como el objetivo de explicar

la influencia de la inserción laboral en el ámbito mencionado anteriormente. En cuanto a la metodología en la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, fue de carácter explicativo- descriptivo y de nivel micro, tomo como parte de la población de estudio a 522 beneficiarios teniendo como muestra de 222 beneficiarios. Como resultado se obtuvo que las mujeres beneficiarias que acceden a un puesto de trabajo por medio del programa de trabajo del país, de esta manera se llegó a la conclusión que los beneficios que se transfieren tomando en cuenta el campo familiar y personal, donde se demostró la existencia de una relación positiva entre la inserción laboral y los beneficios generados.

Mujica (2015), en su estudio referido a la ley del trabajo al régimen laboral en el Perú, tuvo como objetivo analizar la ley de trabajo aprobado en el gobierno nacionalista. En cuanto a la metodología la tesis tuvo orientación cuantitativa, analítico y de revisión documentaria. En el estudio se llegó al siguiente resultado: Los agentes no llegan a establecer las relaciones de trabajo los cuales estén basados en conversatorios el cual incide en la creciente tasa de sindicalismo y negociación colectiva, por ello el tema laboral como la reforma del trabajo es un tema que se discute frecuentemente en el país, que es políticamente correcto.

Castillo (2015), en su estudio referido al análisis de los factores que determinan la participación ciudadana en el mercado aboral en la ciudad de Ilave-Puno, tuvo como objetivo determinar los factores que establecen la colaboración de la mujer en el ámbito de trabajo. A lo que respecta a la metodología se aplicó el modelo Logit. En el estudio se llegó al siguiente resultado: La edad es un factor determinante en la decisión de participar en el mercado de trabajo. Por otro lado, en la investigación se concluye que la educación incide de manera positiva en la participación de la mujer en el mercado de trabajo sin embargo los factores como el número de hijo y enfermedades crónicas afectan de manera negativa en la participación de la mujer en el mercado laboral.

La Organización Internacional de Trabajo (2020), en el estudio que tuvo como objetivo conocer el impacto del Covid 19 sobre el empleo en el mercado de trabajo. A lo que respecta a la metodología fue un estudio de análisis documentaria. En el estudio se llegó al siguiente resultado: Las medidas de restricción han adoptado la pérdida de puestos de trabajo y casi la mitad de la población peruana quedo

desempleada. Así mismo se concluye que el 81% de los trabajadores independientes se encuentran en la informalidad, el cual ha incrementado por la pérdida del empleo a causa de la pandemia Covid 19.

Para el sustento teórico de las variables políticas públicas de empleo e inserción laboral se acuden a las teorías y definiciones conceptuales que son dadas por diferentes autores desde diferentes enfoques que ayudaran en el entendimiento de los significados de los términos principales a utilizarse en el proceso de desarrollo de la investigación.

La primera teoría sobre políticas públicas de empleo se tiene la teoría clásica quienes hacen una diferencia entre lo mencionado con los programas coyunturales de gobierno, a lo que indican que las políticas públicas de empleo son aquellas estrategias que son predestinadas a atizar e incorporar la participación ciudadana así mismo es la fomentación la opinión pública en el diseño de la implementación de estrategias laborales, entre tanto los programas son producto de la acción de los gobiernos en un momento dado por gestiones momentáneos los cuales modifican las políticas a largo plazo, sin embargo el efecto positivo inmediato son la descentralización y la horizontalización de decisiones pero que a la vez tienen un efecto negativo al sintetizar la diferencia entre políticas económicas y sociales y la carencia de atención en la promoción del empleo como una herramienta de lucha contra la desigualdad. (Aguilar, 1996).

La teoría desarrollado por la Organización Internacional de trabajo en 1964 citado por Cerro (2016): Para hacer frente al desempleo surgen las políticas de empleo que son un conjunto de decisiones adoptados por el gobierno que tienen el fin de desarrollar medidas y programas tendientes a alcanzar el pleno empleo, así como la calidad de empleo de tal manera se pueda adecuar en el plano cualitativo y cuantitativo de la oferta y demanda de empleo y reducir y proteger a los desempleados. Por lo que en esta teoría planteada el pleno empleo tiene que garantizar que todas las personas busquen un empleo y que cuenten con uno disponible, el trabajo sea productivo, que las personas que busquen trabajo puedan escoger de manera libre y cuenten con la formación necesaria, que se eliminen las barreras de acceso a un puesto de trabajo como la religión, raza, opinión política, color y sexo

Plasmado las teorías sobre la primera variable, se procede a la adaptación de los diferentes conceptos de distintos autores para optar por poder comprender de mejor manera.

Las políticas públicas de empleo hacen referencia a la serie de herramientas o instrumentos que son utilizados por las entidades públicas con el propósito concreto de intervenir en el funcionamiento del mercado laboral para que de esta manera pueda tomar decisiones y actuar regulando, apoyando, creando y mejorando el empleo y sus condiciones en beneficio de la mano demandante y ofertante de empleo (Guerra, 2011, pág. 6).

Una política pública de empleo, hace mención al enfoque y a un plan práctico con la meta de alcanzar objetivos de empleo en un determinado territorio nacional. Para el diseño de las políticas públicas se toma en cuenta los desafíos y las oportunidades de mejora en materia de empleo del territorio y para ello es necesario que se haga las consultas y acuerdos con las partes interesadas como son las empresas, organizaciones sindicales y personas ofertantes de mano de obra. Las políticas públicas de empleo no solo se toman en cuenta políticas de creación de empleo sino debe de tomar en cuenta situaciones sociales y económicas demás áreas del gobierno donde se abarque programas e instituciones que tienen una influencia sobre la demanda y la oferta de mano de obra y sobre cómo está funcionando el mercado de trabajo y así se pueda promover el trabajo decente y la protección de los derechos laborales (OIT, 2015, pág. 1).

Las políticas públicas de empleo se enfocan al contexto económico y social de un país, por tal motivo su existencia está inmersos en políticas tanto sociales como económicos de manera objetiva o subjetiva, en otras palabras, son estrategias de desarrollo. Estas políticas comprenden una gama de medidas y herramientas en el ámbito económico social e institucional a inciden a la calidad de empleo. Además, las políticas de empleo tienen la finalidad de actuar en la demanda del trabajo que es producto de la economía lo cual es afectado por instrumentos macroeconómicos como son la política fiscal, monetaria, precios e ingresos, tecnológicos, así como los programas de desarrollo regional aquellas normativas que se disponen en el mercado de trabajo (Samaniego, 2002, pág. 11)

Freyssinet citado por Neffa (2011), designa como políticas públicas de empleo al

conjunto de acciones del sector público que se dirigen a realizar cambios y mejoras en el mercado laboral tanto en su estructura como en su funcionamiento en términos cuantitativos o cualitativos, así mismo el autor indica en sentido estricto que las políticas públicas de empleo apuntar a anticiparse y corregir los desequilibrios del mercado de trabajo para hacer posible la mejora del empleo, reducir el desempleo así como el subempleo, mejora del proceso de adaptación entre la mano de trabajo que están en posición de ofertantes y demandantes, así como una mejor adecuación y adaptación del ambiente laboral así como de los recursos acordes a la necesidad del sistema productivo (pag.11).

La característica principal de la política gubernamental en el campo del empleo, genera resultados en la baja de la ciclicidad de los salarios y el empleo, justo a los beneficios laborales que le corresponde. Las políticas de empleo son tomadas más en cuenta en el sector público, de tal manera un puesto de trabajo en las entidades del estado se hace más atractivo, justamente por sus beneficios y los salarios que cuando exista una paralización o algún problema de índole externo, seguirán percibiendo sus salarios y beneficios, lo que no pasa con el sector privado (Quadrini & Trigari, 2008).

Las políticas públicas de empleo, consiste principalmente en la atención al desempleo, combinado con otros factores que tiene la finalidad de ayudar de manera efectiva a través de medidas de apoyo empresarial. En muchos países del mundo existen un gran número de trabajadores informales con limitadas redes de seguridad laboral y que dependen de una mínima provisión de renta básica, frente a ello el gobierno se pone frente con mecanismos fiscales para compensar, fiscalizar y prestar empleo (ILO, 2020).

Teniendo las definiciones conceptuales de la variable independiente se continua con la definición de las dimensiones los que componen a la variable.

Dimensiones políticas de regulación de empleo se enfoca al conjunto de herramientas tanto legal como normativo que son dadas con el objetivo de regular el trabajo asalariado. Las políticas regulativas son dictados en las legislaturas y adaptados, aplicados por los organismos descentralizados que vienen a ser los Ministerios de Trabajo (Guerra, 2011, pág. 7).

Las políticas de regulación, son aquellas que regulan la pérdida de empleo por parte

de los trabajadores en un determinado tiempo, además de regular los salarios máximos, mínimos, las normativas internas de salud y seguridad de una empresa que deben ser implementadas con el propósito de optimizar las situaciones de trabajo y la calidad de vida de los empleados (ILO, 2015).

Dimensiones políticas de promoción de empleo, el cual hace mención a un cúmulo de instrumentos que son en cantidades considerables y variantes que tiene la finalidad de promover y apoyar en la generación de mayor empleo, así mismo tiene el objetivo de potenciar el empleo en todos los sectores, es decir la promoción de empleo implica a las personas y a las empresas que por supuesto genera gastos al inicio sin embargo se vuelve beneficioso más adelante debido al impacto positivo en la disminución del desempleo y subempleo (Guerra, 2011, pág. 7).

Las políticas de promoción, refiere a la generación de empleo a través de la gestión de rendimiento de la mano de obra, jerarquía organizativa, el cual es ejecutada por empresas privadas, el cual permite a las autoridades a medir la heterogeneidad de empresas que priorizan el trabajo de los desempleados en el mercado de trabajo (Benson & Shue, 2021).

Dimensiones políticas de subsidio al desempleo, el cual trata de la intervención que hace el gobierno en el mercado laboral para poder dar un apoyo económico a la población desempleada de tal manera contribuye a la supervivencia de la persona desempleada hasta que vuelva a insertarse nuevamente en el mercado laboral, además la ayuda del subsidio es de carácter transitorio. Por otro lado, es importante saber que los subsidios se le da a la persona cuando haya perdido el seguro de trabajo y este subsidio también se da a los diferentes sectores vulnerables (Guerra, 2011, pág. 7).

El apoyo al desempleo suele ser una medida eficaz que ayuda a los desempleados generando habilidades y emprendimiento que son factores que necesitan para comenzar auto empleándose y creando tal vez hasta sus propios negocios. Escapando así del desempleo, esta estrategia ha sido basada en experiencias internacionales que ha sido utilizado con éxito por una pequeña parte del grupo de desempleados (Arvo, 2012).

Teniendo desarrollado la variable 1 con su respectivas teorías y definiciones se sigue con las teorías y definiciones conceptuales desde el punto de vista de autores

que facilitan la comprensión el significado de la inserción laboral y sus dimensiones.

La primera teoría se compone desde la perspectiva neoclásica que parte del supuesto de que los agentes económicos funcionan de manera aislado y personal tomando en cuenta las indicaciones del mercado, además los agentes toman sus decisiones de manera razonable es decir buscan maximizar sus beneficios. A partir de ello la economía es producto de las decisiones de los consumidores y productores, el primero optara por aquellos que le produzcan mayor beneficio mientras el segundo buscara maximizar sus ganancias y con esta jugada de oferta y demanda en el mercado libre surgen las irregularidades en el mercado. En ese entender estos actores llamados agentes se relacionan con el mercado de trabajo de manera aislado e individual por lo que aquellos individuos que se insertan en el mundo laboral se adecuan a estos juegos de ofertantes y demandantes sin embargo las sobre regularidades ponen en peligro (Salas, 1997).

El desarrollo teórico de inserción laboral se desarrolló en Francia que fue producto de dos matrices del Estado Social de Francia, el cual justifica como una inserción de jóvenes donde enmarca las políticas públicas que tenían el objetivo de facilitar el acceso de las personas con discapacidad al empleo. Este modelo de inserción al empleo a la vez ayudo a fomentar e inspirar a políticas de integración laboral a más personas que tuvieran algún impedimento físico, rechazando de esta manera la no indemnización y la no asistencia cuando se está expuesto a riesgos sociales, por lo cual se apela a las movilizaciones de las fuerzas de la sociedad civil en busca de la políticas y solidaridad activa para la inserción laboral demás ciudadanos (Guitton, 1998)

Adaptas las teorías de inserción laboral se procede a la definición de la variable que tiene fin de explicar el significado para su entendimiento de lo que se está desarrollando.

La inserción laboral hace referencia al proceso de incorporación a la actividad económica por parte de una población en edad de trabajar. Este proceso de inserción coincide con aquellas sociedades modernas que opta por estrategias de incorporar a mayor número de población en el mercado laboral, así como la inserción laboral de jóvenes, entonces la inserción laboral consiste en la transición social que va desde las Instituciones educativas, de la familia hacia el mercado de

trabajo y así pasar a la independencia familiar (García & Gutierrez, 2012, pág. 1).

Rodríguez (2013), indica que la inserción laboral es el proceso en el que se incorpora el individuo a la actividad económica, este proceso no llega a su fin con solo ingresar a un puesto de trabajo ya que exige la estabilidad y la permanencia en la ocupación que se obtuvo mediante un esfuerzo y tiempo.

Vernieres citados por García (2018), indica que la inserción laboral es el proceso por el cual las personas en estado inactivo acceden a una posición estable en el sistema de empleo, los cuales están compuestos por diferentes combinaciones de estado denominadas experiencias y trayectorias laborales. Esto refiere a que durante el transcurso de la vida del hombre en su mayoría se pasa trabajando que inicia con una formación académica para luego andar en la búsqueda de trabajo que pueda generarle una estabilidad a través de sus ingresos, sin embargo, de la inserción laboral se puede pasar otra vez a la inactividad hasta volver a conseguir otro trabajo es decir a incorporarse al mercado laboral (pág. 328).

La inserción laboral, es la colocación a un puesto de trabajo con el beneficio de generar ingresos, sin embargo, es necesario para ello la capacitación previa, formarse profesionalmente debido a que el mundo laboral de la actualidad busca trabajadores más competitivos. La oportunidad de insertarse nuevamente al trabajo saca a un grupo del campo del desempleo por lo cual es importante la gestión de gobernantes para la creación de puestos de trabajo (Boase, 2021).

La inserción laboral se conceptualiza como aquella gestión de recursos de capital humano, social, psicológico y recursos de entidad, que tiene por objetivo generar mayor utilidad para ello evalúa la mano de obra que mejoraran con el aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades durante la obtención de experiencias lo cual se verá reflejada en una futura organización empresarial (Inceoglu & Selenko, 2018).

Finalizado las conceptualizaciones de lo que es inserción laboral se procede a conceptualizar las dimensiones los que componen a la variable, con ello se comprende de mejor manera los objetivos de la investigación:

Dimensión empleabilidad el cual hace referencia a la probabilidad de inserción laboral a través de las características de la persona que desea encontrar un puesto

de trabajo, así como la formación académica, experiencia laboral, desarrollando, expectativas de la persona ofertante de empleo. La empleabilidad hace más referencia a la persona que ofrece su mano de obra (Blanco, 2005).

La empleabilidad denota habilidades, atributos que hacen que un individuo sea deseable para el potencial de los empleadores. Debido a la competencia en el campo laboral, la educación superior se ha impuesto con fuerza para conseguir una plaza que sirve una garantía de empleo en muchas empresas (Ying-Ju & Lung Sheng, 2011).

Dimensión ocupabilidad, es la posibilidad de incorporarse al campo laboral dependiendo de las oportunidades laborales que le ofrece el mercado de trabajo, la situación del demandante de empleo que permite al individuo insertarse y salir del estado de inactividad, por lo que será como una oportunidad siempre en cuando sea lo que la persona desempleada estaba buscando, es decir, la empleabilidad hace más referencia al contexto o mercado de trabajo (Blanco, 2005).

La Ocupabilidad hace mención a la facilidad con la que se encuentra un aspirante a ocupar un puesto de trabajo en un entorno laboral que siente que le pertenece. Es decir que a partir de los conocimientos que obtenga y la experiencia que obtuvo a partir de sus capacidades desarrolladas en una entidad académica y/o en entidad laboral sabrá ocupar un puesto de trabajo (Labeadan & Win, 2015).

Epistemología: Las políticas públicas están orientadas bajo enfoques teóricos que son evaluados para su misma elaboración, en función a los requerimientos de una mayoría de la ciudadanía en concreto, para hacer posible la gestión y la funcionalidad temporal de los dirigentes y gestores. La epistemología del trabajo está vinculado a los aspectos de empleo, empleabilidad a la reestructuración de la tecnología, formación técnica para la producción en economías aglomeradas que tienen fin de producir servicios y bienes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio aplicada denominado también practica o empírica, se caracteriza por buscar la aplicación o el uso de los conocimientos que se adquieren durante el desarrollo de la investigación; al igual que el estudio básico solicita de un marco teórico, por lo que en un estudio aplicativo lo que importa son las consecuencias practicas (Muntane, 2010, pág. 221).

Una investigación será de tipo aplicada, es aquella en la que en base a los resultados teóricos obtenidos se hizo posible su aplicación y a pesar de contener teoría lo que más importa en este tipo de estudio son los efectos prácticos del estudio plasmado en una realidad (Escudero & Cortez, 2018, pág. 42).

Entonces de lo anterior la investigación fue de tipo aplicada por lo que los resultados obtenidos en la presente investigación sobre las políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer, fueron aplicados o tomados en cuenta primeramente por el ámbito de estudio que se está considerando como parte de la investigación, así mismo las conclusiones y recomendaciones serán útiles para aquellas entidades públicas que quieran mejorar o fomenten la inserción laboral de la mujer a través de políticas públicas.

Una investigación de enfoque cuantitativo busca principalmente medir con precisión las variables de estudio a través de los datos obtenidos, así también este tipo de enfoque ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente con el cual otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes (Fernandez & Baptista, 2018, págs. 4-6).

De acuerdo a Escudero y Cortez (2018), un estudio de enfoque cuantitativo también es aquella donde se realiza un análisis y estudio de la realidad objetiva estableciendo mediciones y valoraciones numéricas que permiten recabar datos fiables con la finalidad de buscar explicaciones contrastadas y generalizadas principalmente en el campo de la estadística (pág.23).

En ese entender, la presente investigación utilizo el enfoque cuantitativo por lo que se hizo el análisis y valoración cuantitativo de los datos obtenidos con respecto a

las políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer. Además, así como indican los autores mencionados los datos obtenidos serán generalizados y contrastados utilizando la estadística.

Diseño de investigación

La investigación utilizó el diseño no experimental debido a que tuvo como objetivo describir el comportamiento de las variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento determinado. Entonces en un estudio no experimental solo se aboca a la observación de los fenómenos tal y cual se da en su contexto natural (Hernández, et al. 2018, pág. 152).

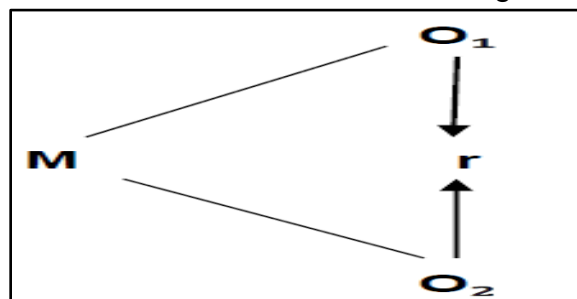
El estudio fue transversal debido a que pretendió recolectar la información en un solo tiempo o periodo, para el análisis correspondiente, además tuvo como propósito describir las variables y analiza su incidencia e interrelación en un momento determinado (Hernández, et al., 2018).

El estudio fue de alcance descriptivo, el cual se refiere a aquel estudio que busca especificar propiedades y características importantes de los fenómenos los cuales se analice sus propiedades, características, procesos, etc. En otras palabras, se ciñe únicamente a medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables de estudio (Fernandez & Baptista, 2018, págs. 4-6).

Además, el estudio fue de alcance correlacional en el cual se pretendió buscar la asociación de las variables, es decir conocer el grado de relación que existe entre dos o más variables. Conceptos o categorías en una muestra o contexto en particular; es importante saber que en este tipo de investigaciones primero se cada una de las variables para después cuantificarlas, analizar y establecer la vinculación mediante la contrastación de hipótesis (Fernandez & Baptista, 2018).

Para entender de mejor manera se tiene la siguiente figura que trata de explicar el estudio de alcance correlacional, de cómo dos variables se relacionan entre si a través de una muestra, es decir de cómo se pretende encontrar la asociación de las políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer.

Alcance correlacional de la investigación



Dónde:

M = Representa la muestra en estudio.

O₁ = Políticas públicas de empleo

O₂ = Inserción laboral

r = Relación entre las dos variables

El método a utilizarse en la investigación fue el método hipotético-deductivo esto debido a que la investigación parte a partir de premisas y afirmaciones, formuladas bajo teorías y leyes, los cuales fueron contrastados por su naturaleza, para luego ser contrastados por premisas que fueron propuestos anteriormente para poder así explicar las teorías fundamentales (Fernandez & Baptista, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Políticas públicas de empleo (Cualitativa)

Definición conceptual

Las políticas públicas de empleo hacen referencia a la serie de herramientas o instrumentos que son utilizados por las entidades públicas con el objetivo concreto de intervenir en el funcionamiento del mercado laboral para que de esta manera pueda tomar decisiones y actuar regulando, apoyando, creando y mejorando el empleo y sus condiciones en beneficio de la mano demandante y ofertante de empleo (Guerra, 2011, pág. 6).

Definición operacional

De acuerdo a Guerra (2011) las políticas públicas de empleo se dividen en subtipos que se toman en cuenta para regular el mercado de trabajo que vienen a ser

políticas de regulación, políticas de promoción y políticas de subsidio.

Indicadores

Los indicadores permitieron medir la variable política públicas de empleo, los cuales están estructurados por dimensiones los cuales vienen a ser: Políticas regulativas de empleo, medidas de fiscalización de salario, acciones de promoción de empleo, objetivos trazados en materia de empleo, medidas de intervención en el mercado laboral, medidas de apoyo al desempleado, tiempo de subsidio.

Escala de medición

La escala de medición para el cuestionario a utilizarse estuvo organizada de la siguiente manera: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

Variable dependiente: Inserción laboral (Cuantitativa)

Definición conceptual

La inserción laboral hace referencia al proceso de incorporación a la actividad económica por parte de una población en edad de trabajar. Este proceso de inserción coincide con aquellas sociedades modernas que opta por estrategias de incorporar a mayor número de población en el mercado laboral, así como la inserción laboral de jóvenes, entonces la inserción laboral consiste en la transición social que va desde las Instituciones educativas, de la familia hacia el mercado de trabajo y así pasar a la independencia familiar (Garcia & Gutierrez, 2012, pág. 1).

Definición operacional

De acuerdo a Blanco (2005), la inserción laboral depende de dos factores como es la empleabilidad y ocupabilidad, los cuales estarán medidos por el instrumento elaborado por Cueva (2021) teniendo como cantidad de items 30 y como medidas de valor se utilizará la escala de Likert.

Indicadores

Los indicadores permitieron medir la variable, los cuales están estructurados por dimensiones los cuales vienen a ser: Habilidades, actitudes, competencias, valores y rasgos de personalidad, valor de trabajo, disponibilidad para el empleo y atribuciones, estilo de búsqueda de empleo y auto concepto.

Escala de medición

La escala de medición para el cuestionario a utilizarse estuvo organizada de la siguiente manera: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población, se refiere al conjunto de elementos compuestos por personas, objetos, elementos que tienen en común condiciones, características, nacionalidad, etc. Por lo cual se les toma en cuenta para realizar un determinado estudio (Herrera, 2003).

La población de la presente investigación estuvo constituida por 20 funcionarios que se desenvuelven en una gerencia de un gobierno regional de Cusco, quienes están encargados de evaluar, promocionar y generar empleo para la mujer mediante la creación de políticas públicas de empleo.

Por otro lado, la población también estuvo conformado por las mujeres de la provincia del Cusco, en edad de incorporarse al mercado laboral, con tal precisión se tomó en cuenta mujeres entre las edades de 14 a 65 años de edad, que suman un total de 162,036 mujeres.

Tabla 1
Población

Distritos de la provincia del Cusco	Cantidad de mujeres por distrito (18-65 años)
Cusco	41,546
San Jerónimo	21,666
San Sebastián	45,852
Santiago	32,730
Wanchaq	20,242
Total	162,036

Fuente: INEI (2017)

Criterios de inclusión: Para delimitar la población, objeto de investigación, se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión que son: funcionarios que trabajan en la gerencia de un gobierno regional de Cusco, funcionarios que están predispuestos a colaborar con las respuestas al cuestionario a aplicar. Por otro se

tomó en cuenta a las mujeres entre las edades de 14 a 65 años de edad, y las que estaban predispuestos a responder el cuestionario correspondiente.

Criterios de exclusión: Así mismo se tomó en cuenta los criterios de exclusión el cual también permitió delimitar la población de estudio los cuales vendrán a ser lo siguiente: funcionarios que se encuentren con algún tipo de sanción o estén con permiso por diversas razones y no se encuentren laborando en la gerencia, funcionarios que no predisponen en la colaboración en responder a las preguntas del cuestionario. Así mismo no se toma en cuenta aquellas mujeres menores a 14 años y mayores a 65 años, y las que no predisponen en responder las preguntas del cuestionario.

Muestra

Se le denomina muestra al subconjunto de un universo o población determinada el cual es representativo y útil que refleja las semejanzas y diferencias encontradas en la población que son importantes para la investigación (Espinoza, 2016, pág. 3).

La muestra estuvo conformada por los 20 funcionarios de una gerencia descentralizada de un gobierno regional del Cusco.

Por otro lado, para determinar la muestra de la población conformada por mujeres entre 14 a 65 años de edad se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = tamaño de la población (162,036 mujeres)

Z = nivel de confianza (95%)

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso (5%)

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

Por lo tanto, reemplazando se tiene:

$$\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 162,036}{0.05^2 (162,036 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 384$$

Por lo que la muestra estará conformada por 384 mujeres de la provincia del Cusco entre las edades de 14 a 65 años de edad, es decir población edad de trabajar (PEA)

Muestreo

El muestreo viene a ser la técnica que se empleó para la selección de elementos que son representativos de la población de estudio que fueron parte de la muestra los cuales fueron útiles para realizar inferencias o generalización a la población a estudiar (Espinoza, 2016, pág. 4).

Para fines de la investigación se hizo dos tipos de muestreo:

1. Para determinar la muestra de la población de funcionarios de una gerencia de un gobierno regional del Cusco, se utilizó el muestreo censal, de tal modo la muestra vino a ser igual a la población.
2. Para determinar la muestra de la población de mujeres entre las edades de 14 a 65 años (PEA) de la provincia del Cusco, se utilizó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple el cual hace referencia, que cada una de los que conforman la población poseen la misma posibilidad de ser elegidas para ser parte de la muestra.

Unidad de análisis

La unidad de análisis en la presente investigación fueron los funcionarios de una gerencia de un gobierno regional de Cusco, así como las mujeres entre las edades de 14 a 65 años de la provincia del Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta: La técnica que permite el levantamiento de datos a través de interrogantes que se realiza a la población de estudio, que tiene como objetivo abstraer información de manera estructurada para luego ser medida de aquellos

conceptos que parten a partir de una problemática, motivo de investigación, elaborada anticipadamente (López & Fachelli, 2015).

Rodríguez (2006), la técnica de la encuesta, que consta de una guía de preguntas para obtener información de las variables de estudio.

Instrumento

Cuestionario: Es una herramienta estandarizada que se utiliza con fines de recolección de datos durante el trabajo de campo en investigaciones cuantitativas. Es decir, es el conjunto de interrogantes que sirven para recoger preguntas estructuradas sobre una muestra de personas utilizando tratamiento cuantitativo (Meneses, 2005, pág. 9).

El cuestionario analiza características de los miembros de una población (Jansen, 2013).

Diseño de instrumento

Para la variable políticas públicas de empleo, se utilizó el cuestionario de elaboración propia, el cual estará diseñado por dimensiones, que comprenderá 15 ítems en total; estuvo distribuido de la siguiente manera: Políticas de regulación de empleo (5 ítems), políticas de promoción de empleo (5 ítems), políticas de subsidio al desempleo (5 ítems). Además, el instrumento se caracteriza por contener como opción de respuestas la escala de Likert el cual esta estructura de la siguiente manera 1=Nunca, 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Para la variable inserción laboral, se utilizó el instrumento realizado por Cueva (2021), el cual se adaptó para los fines de la presente investigación. El cuestionario de inserción laboral del autor mencionado estuvo compuesto por 20 ítems, los cuales fueron organizados por dimensiones, por ende, la dimensión empleabilidad contiene 10 ítems al igual que la dimensión ocupabilidad contiene 10 ítems. Además, el instrumento se caracteriza por contener como opción de respuestas la escala de Likert el cual esta estructura de la siguiente manera 1=Nunca, 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre.

Validez y confiabilidad

Validez

Hernández y Mendoza (2018), mencionan que el grado del instrumento es aquel que facilita realizar una adecuada medición de las variables de estudio, en el cual, los instrumentos tienen que obtener un grado de validez para ser aplicados, si no fuese el caso no tiene ninguna validez (p.200).

La validez del instrumento de la variable políticas públicas de empleo, se realizó acudiendo a tres especialistas en la materia, quienes verán por conveniente validar bajo los criterios indicados por la universidad, el instrumento de elaboración propia. Las fichas de validación se plasman en el (Anexo 5).

Para el caso de la variable inserción laboral el autor Cueva (2021) acudió a 3 expertos para la respectiva validación del instrumento, sin embargo, por haber modificado las preguntas adaptándolo a la realidad de la investigación se contó con la validación de 3 expertos de la materia, quienes dieron el visto bueno y validar de acuerdo a los criterios indicados por la universidad. Las evidencias de la validación de acuerdo a los expertos estarán en el (Anexo 5).

Confiabilidad

La confiabilidad es el nivel donde al aplicarse sobre una misma persona u otro elemento resulta siendo el mismo resultado (Hernández, et al., 2018).

Para determinar el nivel de fiabilidad de la variable políticas públicas de empleo, se sometió a un proceso de confiabilidad haciendo uso del programa SPSS en el cual, se demostró el nivel de confiabilidad con el alfa de Cronbach. Para ello se aplicó la prueba piloto a 20 colaboradores de manera virtual, la duración de la aplicación del cuestionario virtual duro aproximadamente 10 minutos. Con los resultados de dicha aplicación se demostró que el alfa de cronbach fue de 0.874, el cual indica un nivel moderado de confiabilidad aceptable. Los resultados de la prueba piloto se pueden apreciar en el anexo 4.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de la variable políticas públicas de empleo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	15

En la determinación de la confiabilidad del instrumento de la variable inserción laboral el autor Cueva (2021), se sometió a un proceso de confiabilidad, para ello se aplicó el cuestionario a un grupo piloto de 21 colaboradores, la aplicación duro 30 a 45 minutos; donde el alfa de Cronbach fue de 0.922 es decir un nivel de fiabilidad aceptable alto.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de la variable inserción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	30

La fiabilidad del instrumento se puede visualizar en los anexos Nro. 6 del estudio de Cueva (2021).

3.5. Procedimientos

Para la representación y demostración de los resultados a la que se llegaron, durante la presente investigación con data primaria, se aplicó previamente el cuestionario, instrumento que permitió recabar la información. Por ende, primeramente, para la celeridad del instrumento, se requirió el permiso al gerente general de la gerencia regional descentralizada, para luego conseguido tal autorización, se siguió con la aplicación del instrumento a los funcionarios de la gerencia, antes se detalló minuciosamente de la finalidad de los cuestionarios y así puedan dar su aprobación para contestar las preguntas de las encuestas, por otro lado, cuando surgieron las dudas por parte de los colaboradores se absolvió de inmediato.

3.6. Método de análisis de datos

Terminado el proceso de recolección de la información, se procedió al tratamiento de los datos, para ello se vació los datos al programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25, para luego representar los resultados en tablas y figuras tomando en cuenta los objetivos de la investigación, y por temas de estética de las tablas y figuras se exporto al programa Excel 2019. En la representación de los resultados se tomarán en cuenta 2 tipos de resultados los cuales se plasmaron en el capítulo que corresponda:

Resultados descriptivos: Con este tipo de resultados se describió las diferentes respuestas que dieron los encuestados frente al tema de investigación, así mismo permitió describir la tendencia central, variabilidad y la distribución de las variables del estudio.

Resultados inferenciales: Con este tipo de resultados se pretendió deducir y contrastar las hipótesis haciendo uso de las pruebas estadísticas que podrían ser el Rho de Spearman, Chi cuadrado, Etc. El cual dependió de la normalidad de los datos.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación, se desarrolló tomando en cuenta y respetando los lineamientos del código ético y los lineamientos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Por tal razón, la investigación se realizó netamente con fines académicos, por lo que los instrumentos a aplicar se realizaron de manera anónima, respetando así el derecho a la privacidad, por lo que la información obtenida fue preservada cuidadosamente y hacer uso de ellos solo con propósitos de investigación, rigiendo de esta manera el principio de la no maleficencia.

Tomando en cuenta el principio de la beneficencia, el estudio tuvo como fin fomentar la inserción laboral de la mujer a partir de las políticas públicas de empleo, por lo cual se pretendió demostrar la incidencia de las políticas públicas de empleo en la inserción laboral de la mujer en una gerencia regional descentralizada.

Así mismo, la aplicación de los cuestionarios a los funcionarios de la gerencia regional descentralizada, se desarrolló bajo el principio de la autonomía debido a que se contó con la aprobación por parte de los funcionarios para colaborar en

responder a las preguntas del cuestionario. Por otro lado, los resultados obtenidos fueron procesados sin manipular, de tal manera reflejaron la perspectiva de los funcionarios de la gerencia regional, por ende, se estuvo respetando el principio de la justicia.

IV. RESULTADOS

a) Resultados descriptivos

Tabla 4

Estadístico descriptivo de la variable políticas públicas de empleo

Medida	Valor
Media	1,6000
Mediana	1,0000
Moda	1,00
Rango	2,00
Mínimo	1,00
Máximo	3,00
Desviación	,75394
Varianza	,568
Asimetría	,851
Curtosis	-,609

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco.

Interpretación

En la tabla 4, según la variable independiente de políticas públicas de empleo, la media aritmética es de 1,6000, y al realizar la comparación respectiva con los baremos totales, se puede afirmar que la media aritmética de la variable políticas públicas de empleo se desarrolló de manera adecuada, para el caso de la desviación se obtuvo un promedio 0,75394. La asimetría presentó un resultado de 0,851, de esta manera se puede afirmar que existe una curva inclinada a la derecha, la curtosis tuvo un valor positivo de -,609, permitiendo identificar que la distribución es leptocúrtica.

Tabla 5
Estadístico descriptivo de la variable inserción laboral

Medida	Valor
Media	2,1823
Mediana	2,0000
Moda	2,00
Rango	4,00
Mínimo	1,00
Máximo	5,00
Desviación	,54375
Varianza	,296
Asimetría	1,465
Curtosis	4,669

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a las mujeres de la provincia del Cusco.

Interpretación

En la tabla 5, según la variable independiente de inserción laboral de empleo, la media aritmética es de 2,0000, y al realizar la comparación respectiva con los baremos totales, se puede afirmar que la media aritmética de la variable políticas públicas de empleo se desarrolló de manera adecuada, para el caso de la desviación se obtuvo un promedio 2,1823. La asimetría presentó un resultado de 1,465, de esta manera se puede afirmar que existe una curva inclinada a la derecha, la curtosis tuvo un valor positivo de 4,669, permitiendo identificar que la distribución es leptocúrtica.

b) Datos sociodemográficos

b.1.) Datos sociodemográficos de la variable políticas públicas de empleo

Tabla 6

Edad del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje
23 a 30 años	8	40%
31 a 40 años	10	50%
41 a 50 años	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco.

Interpretación:

En la tabla 6, se puede percibir que del total de los encuestados el 50% están entre la edad de 31 a 40 años de edad el cual equivale a 10 personas, por otro lado, el 40% de los encuestados tienen la edad de 23 a 30 años el cual equivale, mientras que el 10% tienen la edad de 41 a 50 años de edad.

Análisis:

De estos resultados, se puede deducir, que una población de trabajadores y funcionarios de la Gerencia regional son considerados adultos quienes han alcanzado un grado de estudios y experiencias, por el cual ocupan un puesto de trabajo en la entidad; además de ello por lo que se puede observar existen otra cantidad de personas joven que también se desenvuelven como trabajadores y funcionarios en la institución, en ese entender se puede decir que son más eficientes y productivos a partir de la edad que tienen.

Tabla 7
Genero del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	45%
Femenino	11	55%
Total	20	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco.

Interpretación:

En la tabla 6, con respecto al género de los encuestados se puede percibir que 55% de los funcionarios son del sexo femenino los cuales equivales a 11 mujeres, mientras que el 45% son del sexo masculino lo cual equivale 9 personas, quienes se desenvuelven en una gerencia regional del Cusco.

Análisis:

El género de los trabajadores y funcionarios de la gerencia regional, que más prevalece es femenino como se ha visto en la tabla, por lo cual es bueno tener ocupando puestos de trabajo en el sector público y, además tener mujeres que puedan tomar decisiones en materia de empleo, conociendo la realidad de las mujeres es favorable para más mujeres que están desempleadas.

Tabla 8
Nivel de estudios

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel superior	20	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco.

Interpretación

En la tabla 8, con respecto al nivel de estudios de los encuestados se puede percibir que 100% de los funcionarios afirman poseer estudios de nivel superior quienes se desenvuelven en una gerencia regional del Cusco.

Análisis:

Uno de los requisitos para ocupar un puesto de trabajo en el sector público, es tener estudios superiores universitarios o técnicos, y si los trabajadores y funcionarios desean subir en sus salarios ocupando puestos subiendo de rango se debe de prepararse aún más académicamente. Por otro lado, eso es muy bueno para que de esta manera se pueda contar con funcionarios capacitados y preparados que tomen decisiones de mejor manera.

Tabla 9
Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (a)	13	65%
Casado (a)	5	25%
Divorciado (a)	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco.

Interpretación

En la tabla 9, con respecto al estado civil de los encuestados se puede percibir que del total de los encuestados el 65% son solteros, el 25% son casados(as), mientras que un 10% de los funcionarios son del divorciados o divorciadas.

Análisis:

Debido a la edad que poseen los trabajadores y funcionarios, en su mayoría son jóvenes por lo que tiene relación con la respuesta a esta pregunta, que son solteros, entonces de ello se deduce que los trabajadores y funcionarios no tienen carga laboral como hijos o pareja, por lo que tienen más tiempo para concentrarse y realizar su trabajo en la entidad.

b.2.) Datos sociodemográficos de la variable inserción laboral

Tabla 10

Edad de la encuestada

	Frecuencia	Porcentaje
14 a 20 años	30	8%
21 a 30 años	83	22%
31 a 40 años	125	33%
41 a 50 años	88	23%
51 a 65 años	58	15%
Total	384	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a las mujeres de la provincia del Cusco.

Interpretación

En la tabla 10, con respecto a la edad de las encuestadas se puede percibir que 33% tienen la edad de 31 a 40 años, mientras que el 8% de las mujeres encuestadas tienen la edad de 14 a 20 años de edad.

Análisis:

La edad de las mujeres, es un factor determinante en la inserción laboral de la mujer, debido cuanto más mayor y ya se tienen familia es casi imposible que la mujer con hijos, pueda conseguir un puesto de trabajo, así mismo cuanto más mayor, es difícil ser contratada por la productividad que pueda tener frente a trabajadores jóvenes. Y como se puede ver en los resultados una mayoría de las mujeres están entre las edades de 31 a 40 años que se encuentran trabajando en las diferentes actividades.

Tabla 11
genero de la encuestada

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	384	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a las mujeres de la provincia del Cusco.

Interpretación

En la tabla 11, con respecto a la genero de las encuestadas se puede percibir que el 100% está formada por mujeres que estaban en edad de trabajar, quienes se desenvuelven en diferentes actividades económicas.

Análisis:

Una de las unidades de análisis de la presente investigación son las mujeres de la provincia del Cusco en edad de trabajar, por lo cual toda la población para conocer la variable inserción laboral son mujeres. Las mujeres a lo largo de la historia siempre se han caracterizado por ocupar puesto de trabajo en el sector informal o ser parte del desempleo estando ocupadas, pero sin salario.

Tabla 12*Nivel de estudios de la encuestada*

	Frecuencia	Porcentaje
Sin nivel	30	8%
Nivel primario	84	22%
Nivel secundario	145	38%
Nivel superior	125	33%
Total	384	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a las mujeres de la provincia del Cusco.

Interpretación

En la tabla 12, con respecto al nivel de estudios de las encuestadas se puede percibir que el 38% afirman que tienen un nivel de estudio secundario, mientras que 8% indican no tener estudios por diversas razones.

Análisis:

El nivel de estudios que posea las mujeres, es también un factor determinante ya que cuando más preparadas las mujeres pueden ocupar puestos de empleo donde puedan tomarles en cuenta y consideración con todas las leyes de contrato, planilla y beneficios laborales dentro de una entidad. Sin embargo, la población femenina muchas veces por ocuparse de la familia y los quehaceres del hogar a olvidado y abandonado su crecimiento profesional lo cual perjudica cuando optan por querer trabajar y conseguir un puesto de trabajo.

Tabla 13*Estado civil de la encuestada*

	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	50	13%
Conviviente	88	23%
casada	125	33%
viuda	34	9%
Divorciada	87	23%
Total	384	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a las mujeres de la provincia del Cusco.

Interpretación

En la tabla 13, con respecto al estado civil de las encuestadas se puede percibir que el 33% afirman ser casadas, mientras que el 9% son viudas.

Análisis:

El estado civil, de la mujer también influye en la inserción laboral, ya que al tener responsabilidades familiares impiden el desarrollo sin distracciones ni preocupaciones en su puesto de trabajo. Entonces cuando dos mujeres de la misma edad postulan a un puesto de trabajo y una de ellas es casada y tiene hijos, pues preferirán contratar a la otra mujer que no tienen responsabilidades para que tenga más productividad y no les produzca costos adicionales.

c) Distribución de frecuencias

c.1.) Distribución de frecuencias de la variable políticas públicas de empleo

Tabla 14

Variable 1: Políticas públicas de empleo

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	5%
Casi siempre	9	45%
Siempre	10	50%
Total	20	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco.

Interpretación

En la tabla 14, con respecto a la variable de políticas públicas de empleo se puede percibir que el 50% de los trabajadores y funcionario de la gerencia regional afirma que siempre se aplican las políticas de regulación, promoción y subsidio al desempleo y se cumplen porque ya están dadas desde el ministerio de trabajo, mientras que el 5% indica que solo se hace a veces.

Análisis:

Las políticas públicas de empleo en el Perú son dadas por el gobierno nacional a través del Ministerio de trabajo, sin embargo, la gerencia regional en materia de empleo solo se remite a cumplirlas y hacerlas cumplir, mas no crean políticas de empleo de acuerdo a la realidad de la ciudad del Cusco, ya que como entidad son autónomos a plantear y dar iniciativas en cuestiones de empleo.

Tabla 15
Dimensión 1: Políticas públicas de regulación

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	5%
A veces	2	10%
Casi Siempre	4	20%
Siempre	13	65%
Total	20	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco.

Interpretación

En la tabla 15, con respecto a la variable de políticas públicas de regulación, del total de los encuestados el 65% indican que siempre se regula a través de políticas el empleo formal, mientras que el 5% indican que casi nunca aplican las políticas públicas de regulación para intervenir en el mercado laboral.

Análisis:

La gerencia regional descentralizada de la región del Cusco, casi nunca plantea políticas de empleo, sin embargo siempre regula el empleo formal en empresas formales que contratan a trabajadores, sin embargo no se entrometen en cuestiones de salario , y en cuanto a las políticas de equidad de género en materia de empleo no existen por lo cual no pueden llegar a regular, ya que no pueden obligar a los empresarios a contratar a mujeres, debido a que no existen cuotas así como de los discapacitados.

Tabla 16*Dimensión 2: Políticas públicas de promoción*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	5%
Casi Siempre	5	25%
Siempre	14	70%
Total	20	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco.

Interpretación

En la tabla 16, con respecto al variable de políticas públicas de promoción, que del total de los encuestados el 70% afirman que siempre intervienen en el mercado de empleo a través de políticas de promoción, mientras que el 5% indican que a veces intervienen en el mercado laboral a través de políticas públicas de promoción.

Análisis:

La gerencia regional descentralizada del Cusco, no genera empleo a través de políticas públicas de empleo, pero si promueve y capacita a través de talleres para la empleabilidad de las personas de la ciudad del Cusco, además de ello crea vínculos con empresas privadas para crear relación de contrato con personas que están en busca de empleo y cuando llegan a posicionarse de manera formal la entidad realiza el seguimiento correspondiente.

Tabla 17*Dimensión 3: Políticas públicas de subsidio al desempleo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	40%
Casi nunca	5	25%
A veces	4	20%
Casi Siempre	2	10%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco.

Interpretación

En la tabla 17, con respecto a la dimensión políticas públicas de subsidio al desempleo, del total de los encuestados el 40% afirma que nunca se aplican las políticas públicas para subsidiar al desempleo, mientras que el 5% de los encuestados indican que siempre se subsidia al desempleo a través de políticas públicas.

Análisis:

La entidad encargada en materia de empleo de la región del Cusco, no aplica políticas de subsidio al desempleo, debido a que solo ese tipo de políticas lo aplican y generan en países desarrollados, que les dan un apoyo económico a los desempleados de manera temporal, sin embargo, si toma medidas para afrontar al desempleo en la región, así como las capacitaciones de cómo crear un CV o como como enfrentar una entrevista de trabajo, etc.

c.2.) Distribución de frecuencias de la variable inserción laboral

Tabla 18

Variable 2: inserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	4%
Casi nunca	292	76%
A veces	68	18%
Casi siempre	6	2%
Siempre	2	1%
Total	384	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a las mujeres de la provincia del Cusco.

Interpretación

En la tabla 18, con respecto al variable de inserción laboral se puede percibir que 76% afirma que casi nunca se tiene las oportunidades de empleabilidad para estar en el campo laboral de esa manera estar ocupadas con una remuneración justa, mientras 1% indica lo contrario que siempre se está empleada por que cuenta con oportunidades laborales en el mercado de trabajo.

Análisis:

La inserción laboral de la mujer en la ciudad del Cusco aún sigue siendo precario, no existen políticas que les respalden como mujeres en una entidad laboral, debido a que son despedidas o simplemente renuncian al tener más responsabilidades como madre, esposa, mujer en el hogar a diferencia de los varones; es por ello que las mujeres se encuentran en una cantidad considerable en el sector informal y/o desempleadas.

Tabla 19*Variable 1: Empleabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	41	11%
Casi nunca	243	63%
A veces	34	9%
Casi siempre	54	14%
Siempre	12	3%
Total	384	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a las mujeres de la provincia del Cusco.

Interpretación

En la tabla 19, con respecto a la dimensión empleabilidad, del total de los encuestados el 63% indican que casi nunca tiene probabilidad de insertarse al mercado laboral, debido a que no cuenta con los requerimientos necesarios para cubrir a los puestos que desean incorporarse; mientras que el 3% indica que, si cuenta con la formación académica, experiencia laboral para desenvolverse al puesto de trabajo al cual desean postular.

Análisis:

La falta de experiencia, educación, capacitación en las mujeres para postular a un puesto de trabajo, hace que formen parte de la población desempleada y del PEA ocupada sin remuneración. Como se ha mencionado anteriormente, muchas mujeres tienen responsabilidades en el hogar para con sus hijos, esposos, adultos mayores, etc. Que no tienen tiempo para capacitarse y crecer profesionalmente y lo peor de ello es que todo ese trabajo que hacen en el hogar, por esa responsabilidad que recae sobre ellas nadie reconoce y remunera.

Tabla 20
Variable 2: Ocupabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	9%
Casi nunca	198	52%
A veces	68	18%
Casi siempre	64	17%
Siempre	20	5%
Total	384	100%

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a las mujeres de la provincia del Cusco.

Interpretación

En la tabla 19, con respecto a la dimensión ocupabilidad, del total de los encuestados el 52% indican que casi nunca tiene posibilidad de incorporarse al campo laboral, debido a que son pocos las oportunidades laborales que brinda el mercado laboral, mientras que el 5% indican que siempre cuentan con las oportunidades de puestos de trabajo que ofrece el mercado laboral.

Análisis:

El mercado laboral, no ofrece las mismas oportunidades de empleo, según a la condición de los ofertantes de empleo, debido a que piden demasiado como son el tiempo de experiencia, los conocimientos que se debe poseer y la responsabilidad familiar que poseen, por lo que a las mujeres siempre tienen pocas oportunidades de ocupar el puesto de trabajo que el mercado de trabajo demanda.

d) Prueba no paramétrica

Teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es mayor y menor a 30, se utilizó la prueba para análisis de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y *Shapiro Wilk*

Tabla 21

Prueba de distribución normal Kolmogorov – Smirnov y Shapiro Wilk a las políticas públicas de empleo e inserción laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Políticas públicas de empleo	,405	170	,000	,554	170	,000
Inserción laboral	,408	69	,000	,667	69	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco y a las mujeres de la provincia del Cusco.

Teniendo en cuenta los criterios de interpretación de la distribución normal, para la prueba de correlación de hipótesis, si las dos significancias (sig) son inferiores a .050, se utilizará el estadígrafo no paramétrico de Rho Spearman, pero si una o las dos significancias son iguales o superiores a .050, se empleará el estadígrafo paramétrico R de Pearson (Huacac, 2020). En esta investigación, en la variable políticas públicas de empleo se obtuvo sig = .000 y en la variable inserción laboral se obtuvo sig = .000, por tanto, la prueba de hipótesis que se seleccionó, es el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman.

e) Análisis de correlación

El análisis inferencial se realizó considerando los criterios de las pruebas no paramétrica Rho de Spearman.

<i>Valor r</i>	<i>Interpretación</i>
-1.000	Correlación negativa perfecta
-0.900 a -0.999	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.700 a -0.899	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.400 a -0.699	Correlación negativa moderada (media)
-0.200 a -0.399	Correlación negativa baja (débil)
-0.001 a -0.199	Correlación negativa muy baja (muy débil)
0.000	Correlación nula (no existe correlación)
0.001 a 0.199	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.200 a 0.399	Correlación positiva baja (débil)
0.400 a 0.699	Correlación positiva moderada (media)
0.700 a 0.899	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.900 a 0.999	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1.000	Correlación positiva perfecta

Figura 1: Tabla de valores del R de Spearman

Para el análisis de correlación según Hernández y Mendoza (2018), los criterios de interpretación de las pruebas de hipótesis, indican que:

- Si $p \text{ valor} < .050$ se aprueba la hipótesis de investigación, de que existe correlación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis nula.
- Si $p \text{ valor} \geq .050$ se aprueba la hipótesis nula, de que no existe correlación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis de investigación.

e.1.) Contratación de hipótesis general

Ha: Las políticas públicas de empleo inciden de manera significativa y positiva en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.

Ho: Las políticas públicas de empleo no inciden de manera significativa y positiva en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.

Tabla 22

Correlación de R de Spearman entre las variables políticas públicas de empleo e inserción laboral

			Políticas públicas	Inserción laboral
Rho de Spearman	Políticas públicas	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco y a las mujeres de la provincia del Cusco.

El objetivo general de la investigación fue, determinar de qué manera las políticas públicas de empleo inciden en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021, donde al utilizar el “Rho de Spearman” entre las políticas públicas y la inserción laboral; se pudo evidenciar que coexiste una correlación positiva moderada ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,442$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las variables de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

e.2) Contrastación de hipótesis específicos

Contrastación de hipótesis específico 1

Ha: Las políticas de regulación de empleo inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.

Ho: Las políticas de regulación de empleo no inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.

Tabla 23

Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de regulación de empleo y empleabilidad

			Políticas de regulación	Empleabilidad
Rho de Spearman	Políticas de regulación	Coeficiente de correlación	1,000	,310**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,310**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco y a las mujeres de la provincia del Cusco.

Como objetivo específico 1 se tuvo, determinar en qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021, donde al hacer uso del “Rho de Spearman” entre políticas de regulación y empleabilidad; se pudo evidenciar que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,310$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específico 2

Ha: Las políticas de regulación de empleo inciden de manera significativa y positiva en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021

Ho: Las políticas de regulación de empleo no inciden de manera significativa y positiva en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021

Tabla 24

Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de regulación de empleo y ocupabilidad

			Políticas de regulación	Ocupabilidad
Rho de Spearman	Políticas de regulación	Coeficiente de correlación	1,000	,385**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Ocupabilidad	Coeficiente de correlación	,385**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco y a las mujeres de la provincia del Cusco.

Como objetivo específico 2 se tuvo, determinar en qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021, donde al hacer uso del “Rho de Spearman” entre las políticas de regulación y ocupabilidad; se pudo evidenciar que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,385$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específico 3

Ha: Las políticas de promoción de empleo inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021

Ho: Las políticas de promoción de empleo no inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021

Tabla 25

Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de promoción de empleo y empleabilidad

			Políticas de promoción de empleo	empleabilidad
Rho de Spearman	Políticas de promoción de empleo	Coefficiente de correlación	1,000	,393**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	empleabilidad	Coefficiente de correlación	,393**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco y a las mujeres de la provincia del Cusco.

El objetivo específico 3 fue, determinar en qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021 y al utilizar el “Rho de Spearman” entre políticas de promoción de empleo y empleabilidad; se pudo evidenciar que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,393$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específico 4

Ha: Las políticas de promoción de empleo inciden de manera significativa y positiva en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021

Ho: Las políticas de promoción de empleo no inciden de manera significativa y positiva en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021

Tabla 26

Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de promoción de empleo y ocupabilidad

			políticas de promoción de empleo	ocupabilidad de
Rho de	políticas de	Coeficiente de correlación	1,000	,348
Spearman	promoción de	Sig. (bilateral)	.	,000
	empleo	N	20	20
	ocupabilidad	Coeficiente de correlación	,348**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco y a las mujeres de la provincia del Cusco.

El objetivo específico 4 fue, determinar en qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021, donde al utilizar el “Rho de Spearman” entre políticas de promoción de empleo y ocupabilidad; se pudo evidenciar que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,348$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específico 5

Ha: Las políticas de subsidio al desempleo inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021

Ho: Las políticas de subsidio al desempleo no inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021

Tabla 27

Correlación de R de Spearman entre las dimensiones políticas de subsidio al desempleo y empleabilidad

			políticas de subsidio al desempleo	empleabili dad
Rho de	políticas de	Coeficiente de correlación	1,000	,301**
Spearman	subsidio al	Sig. (bilateral)	.	,000
	desempleo	N	20	20
	empleabilidad	Coeficiente de correlación	,301**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Nota: Datos extraídos de la base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario trabajadores y funcionarios de una Gerencia Regional del Cusco y a las mujeres de la provincia del Cusco.

El objetivo específico 5 fue, determinar en qué medida las políticas de subsidio al desempleo inciden en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021, donde al utilizar el “Rho de Spearman” entre las políticas de subsidio al desempleo y empleabilidad; se pudo evidenciar que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,301$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

A pesar de los avances que se ha logrado en las últimas décadas en términos de inclusión social, como es el caso de la inserción laboral de la mujer sigue siendo un desafío que está pendiente y que necesita de la intervención de políticas que aborden el tema desde sus múltiples dimensiones. Cuantas más mujeres presentes en el mercado laboral que sean remuneradas se podría afirmar que el estado se está haciendo presente priorizando y valorando la mano de obra femenina, mientras tanto seguiremos siendo una sombra más para el sector laboral, que se trabaja más de las horas que exige la ley y sin ninguna remuneración.

De la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores y funcionarios de la gerencia regional, con respecto a la variable, políticas públicas de empleo se pudo obtener como resultados de que el 50% de los encuestados generan políticas en cuestiones de empleo sin embargo se menciona que solo se cumple ya que las leyes y políticas están dadas por el mismo Ministerio de trabajo, sin embargo la pregunta es cómo no podrían proponer y ejecutar políticas en cuestiones de empleo si cada gerencia de un gobierno regional es autónoma y lo que deben es proponer y se materialicen las políticas en términos de la realidad de la necesidad de la población.

Con respecto a los resultados de la variable inserción laboral para lo cual se aplicó el cuestionario a las mujeres de la provincia del Cusco, donde el 76% de las mujeres afirman que casi nunca se incorporan al mercado laboral y si lo hacen es momentáneo luego están desempleadas realizando los trabajos del hogar. Por otro lado, como resultados relevantes se tiene los siguiente:

Para responder al objetivo general de la investigación se sometió a la contrastación de la hipótesis donde se tiene como hallazgo que entre las políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer existe una correlación positiva moderada debido a que el $r = 0,422$, además se determinó que existe una relación directa considerable entre las variables de estudio ya que la significancia de $P = 0,00 < 0,05$, y así se acepta la hipótesis planteada en la investigación.

Al comparar este resultado con la investigación realizado por Suarez et. al (2017), donde se indicó como resultados de que las políticas adaptadas en cuestiones de igualdad de género en el campo laboral genera impactos positivos en el bienestar del género femenino sin embargo aun no son suficientes; entonces con ello se

puede afirmar que los resultados difieren con los resultados de la presente investigación, debido a que primeramente como se vuelve a mencionar en la gerencia no se propone políticas solo se limitan al cumplimiento de las políticas propuestas desde el gobierno nacional, por otro lado no existen políticas en cuestiones laborales específicamente para mujeres sino las políticas de empleo son en general para ambos géneros.

Por otro lado, para dar mayor sustento a los resultados anteriores fue necesario recurrir a la literatura existente, donde la teoría clásica indica que las políticas públicas de empleo a diferencia de programas coyunturales de gobierno, son estrategias que tiene la finalidad de que la ciudadanía incorpore al mercado laboral a largo plazo para poner frente al desempleo (Aguilar, 1996). Y con respecto a la inserción laboral, desde la perspectiva neoclásica, que indica que los agentes buscan su máximo beneficio, es por ello que la economía es producto de las decisiones de consumidores y productores, en el cual cada quien busca sus beneficios y ganancias y partir de ello surge las irregularidades del mercado de trabajo, es por ello que cuando una persona busca insertarse al mundo laboral se tiene adecuar a los juegos del mercado, por ello es importante la regulación mediante las políticas (Salas, 1997).

Con respecto a los hallazgos relevantes que responde al objetivo específico 1, que fue determinar en qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer, donde al hacer uso de la estadística que pruebe se halló que entre las políticas de regulación y la empleabilidad existe una correlación positiva baja ya que el valor de $r = 0,310$ además se relacionan de manera directa y significativa ya que $p = 0.000 < 0,05$, de esta manera se rechazó la hipótesis nula.

Al comparar este resultado con el estudio de Corena y Suarez (2019), donde se arribó a los resultados de que Colombia no cuenta con acciones y políticas que son necesarias para el acceso al trabajo por parte de las mujeres colombianas y que puedan mejorar su calidad de vida. En ese entender se afirma que dichos resultados convergen con los resultados de la presente investigación, debido a que en la gerencia donde se realiza la investigación, no se aplican políticas de regulación, sino que hoy en día esas funciones lo transfirieron a otra entidad, entonces al igual que en el estudio mencionado se carece definitivamente de

políticas que regulen la empleabilidad de la mujer.

Así mismo comparando con la literatura existente, las políticas de regulación de empleo hacen referencia que son todas aquellas herramientas como legal y normativo que regulan el empleo asalariado (Guerra, 2011, pág. 7). Mientras que la empleabilidad hace referencia a la posibilidad de incorporarse a un puesto de trabajo de acuerdo a la experiencia y características que puedan poseer la persona que busca un trabajo (Blanco, 2005). En ese entender las políticas de regulación en el empleo, suelen ser muy importantes para que se tome en cuenta las experiencias y conocimientos con el que posee una desempleada, sin embargo, esto suele suceder más en el sector privado que en el sector público debido a la corrupción que existe al contratar a los empleados.

Con respecto al objetivo específico 2, que fue determinar en qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer, donde al utilizar el estadígrafo paramétrico de Rho de Spearman se obtuvo que entre las dimensiones de estudio existen una correlación positiva baja ya que $r = 0,385$ además existe una relación directa ya que la significancia de $p=0,000 < 0,05$, por lo que se aceptó la hipótesis planteada en la investigación.

Al comparar este resultado con la investigación de Gray et. al (2017), donde se obtuvo como resultado que de las 13 políticas planteadas en cuestiones de equidad de género solo 5 de ellos estaban siendo inclusivos y lo demás eran focalizados, para la regulación del empleo en grupos pequeños. Entonces se puede afirmar que dichos resultados convergen con los resultados de la investigación debido a que en la gerencia regional las políticas de regulación solo lo hacen de aquellos trabajadores formales, no existen medidas que pudieran regular el empleo viendo la igualdad de género debido no existe.

Así mismo comparando con la literatura existente, las políticas de regulación de empleo hacen referencia que son todas aquellas herramientas como legal y normativo que regulan el empleo asalariado (Guerra, 2011, pág. 7). Mientras que la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de incorporarse a un puesto de trabajo de acuerdo a las oportunidades que se presenta en el mercado de trabajo (Blanco, 2005). En ese entender las políticas de regulación en el empleo, suelen ser muy importantes, con el cual se pueda frenar a la subvaloración de la mano de

obra, debido a que las personas al no encontrar un puesto de trabajo aceptan trabajos que los denigran como personas y son poco pagadas y los puestos de trabajo que ocupan no están acorde a sus capacidades.

Con respecto al objetivo específico 3 que fue determinar en qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer, se encontró como resultado relevante; donde al hacer uso del estadígrafo paramétrico de Rho de Spearman se demostró que entre las dimensiones de estudio existe una correlación positiva baja, ya que el valor de $r = 0,393$, así mismo existe una relación directa considerable ya la significancia de $p = 0,005 < 0,05$ rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Haciendo una comparación con la investigación de Tobar (2019), quien encontró como resultados de que las mujeres tienen más puertas abiertas en el campo laboral de acuerdo a lo que necesitan y este resultado fue gracias a la protesta de mujeres que se suscitó en las calles de Chile. En ese entender los resultados de dicho estudio difieren con los hallazgos de la presente investigación, debido a que en la ciudad de estudio las mujeres indicaron que casi las puertas en el campo laboral están casi siempre cerradas y que no están acorde a los que necesitan por lo que la mayoría de mujeres están subempleadas.

Así mismo comparando con la literatura existente, las políticas de promoción de empleo hacen referencia a la generación de puestos de trabajo a través de gestiones de mano de obra (Guerra, 2011, pág. 7). Mientras que la empleabilidad hace referencia a la posibilidad de incorporarse a un puesto de trabajo de acuerdo a la experiencia y características que puedan poseer la persona que busca un trabajo (Blanco, 2005). En ese entender las políticas de promoción de empleo bajo la gestión de la mano de obra, las mujeres se preparan y obtendrán experiencia de acuerdo a la demanda del mercado de trabajo.

Con respecto al objetivo específico 4, que fue determinar en qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer, donde se encontró como resultado como resultado al contrastar la hipótesis que entre las dimensiones de estudio existe una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,348$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio,

($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Haciendo una comparación con el estudio de Barrantes y Matos (2019), donde se llegó como resultados, de que en Latinoamérica las mujeres tienen pocas probabilidades de acceder a un empleo digno, sus sueldos siempre estarán por debajo de los salarios que del sexo opuesto. Entonces con este resultado se puede afirmar que ciertamente en nuestra realidad las mujeres tienen muy pocas probabilidades de ocupar un puesto de trabajo de calidad, por ello se puede verificar que de acuerdo a las estadísticas que la mayoría de las mujeres se encuentran en el mercado laboral de la informalidad.

Así mismo comparando con la literatura existente, las políticas de promoción de empleo hacen referencia a la generación de puestos de trabajo a través de gestiones de mano de obra (Guerra, 2011, pág. 7). Mientras que la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de incorporarse a un puesto de trabajo de acuerdo a las oportunidades que se presenta en el mercado de trabajo (Blanco, 2005). En ese entender las políticas de promoción de empleo, es de suma importancia para que más mujeres teniendo frente oportunidades de trabajo, salgan de ser desempleadas o puedan mudarse a un empleo remunerado.

Con respecto al objetivo específico 5, que fue determinar en qué medida las políticas de subsidio al desempleo incide en la empleabilidad de la mujer, donde se pudo hallar como resultado relevante que entre las dimensiones de la investigación coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,301$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Al comparar este resultado con la investigación de Castillo (2015), donde se llegó al resultado de que la educación que posea una mujer es determinante para su incorporación al campo laboral, sin embargo, existen factores como las enfermedades de sus hijos, el número de estos irrumpe el desarrollo de la mujer y el estado no interviene con políticas que pueda apoyar en este aspecto. De lo anterior se puede afirmar que dichos resultados convergen con los resultados de la presente investigación debido a que la gerencia regional no interviene en el mercado laboral a través de políticas de subsidio que puedan mejorar la

ocupabilidad de la mujer, nuestro país está muy lejos de intervenir a través de esas políticas y que solo se llega a concretizar en países desarrolladas.

Por último, comparando con la literatura existente, las políticas de subsidio al desempleo hacen referencia a la intervención de un gobierno a través de apoyo económico a una población que está desempleada (Guerra, 2011, pág. 7). Mientras que la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de incorporarse a un puesto de trabajo de acuerdo a las oportunidades que se presenta en el mercado de trabajo (Blanco, 2005). En ese entender las políticas de promoción de subsidio al desempleo es importante, para que las personas lleguen a prepararse y conseguir un puesto de trabajo y poner frete al desempleo.

VI. CONCLUSIONES

Del desarrollo de la investigación sustentado bajo teorías y conceptos de las variables y dimensiones de estudio y de la aplicación de los cuestionarios a la población de estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1) Se determinó que al utilizar el “Rho de Spearman” entre las políticas públicas y la inserción laboral; se puede evidenciar que coexiste una correlación positiva moderada ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,442$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las variables de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula.
- 2) Se determinó que al utilizar el “Rho de Spearman” entre políticas de regulación y empleabilidad; se evidencio que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,310$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna
- 3) Se determinó que al utilizar el “Rho de Spearman” entre las políticas de regulación y ocupabilidad; se demostró que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,385$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.
- 4) Se determinó que al utilizar el “Rho de Spearman” entre políticas de promoción de empleo y empleabilidad; se evidencio que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,393$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.
- 5) Se determinó que al utilizar el “Rho de Spearman” entre políticas de promoción de empleo y ocupabilidad; se probó que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,348$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis

alterna.

- 6) Se determinó que al utilizar el “Rho de Spearman” entre las políticas de subsidio al desempleo y empleabilidad; se pudo evidenciar que coexiste una correlación positiva baja ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,301$), así mismo es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las dimensiones de estudio, ($P = 0,000$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a la gerencia regional del Cusco, fomentar y tomar la iniciativa en el cumplimiento y ejecución de políticas públicas de empleo que beneficien la inserción laboral de la mujer.
- 2) Se recomienda a la gerencia regional del Cusco, intervenir en el mercado laboral para regular no solo a los trabajadores formales sino a los informales, ver la necesidad de estos trabajadores, ya que en su mayoría son mujeres que a falta de oportunidades terminan siendo parte del empleo informal.
- 3) Se recomienda a la gerencia regional del Cusco, intervenir en el mercado laboral a través de políticas de promoción de empleo, para capacitar y ayudar a las mujeres a incorporarse a puestos de trabajo creando lazos con empresas privadas que ofertan la mano de obra laboral femenina.
- 4) Se recomienda a la gerencia regional del Cusco, intervenir en el mercado laboral a través de políticas de subsidio, a través de medidas y estrategias que generen habilidades y emprendimientos para que las mujeres desempleadas se incorporen a un puesto de trabajo o creen sus propios negocios.
- 5) Se recomienda a las mujeres de la región del Cusco, trabajar en su desarrollo personal y profesional
- 6) Se recomienda a las mujeres de la región del Cusco, que no caigan en la desesperanza de optar un puesto de trabajo que desvalorizan su mano de obra o acepten sueldos por debajo de lo que la ley impone, ya que así de esta manera se está permitiendo el abuso de más mujeres en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, L. (1996). *El estudio de las políticas públicas, México, Antología de Políticas Públicas* (Vol. 2). Mexico: Miguel Ángel Porrúa.
- Arvo, K. (2012). Public Employment Services, and Activation Policies. *Social Protection and labor*, 1-143. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/13559/689380NWP00PUB0ction0and0labor01215.pdf;sequence=1>
- Barrantes, R., & Matos, P. (2019). Desigualdades en la insercion laboral de mujeres jovenes en Latinoamerica. *Estudios sobre Desarrollo, Vol. 6*(Num. 2), 1-71. Obtenido de https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1162/Barrantes-Roxana_Matos-Paulo_Desigualdades-insercion-laboral-mujeres-jovenes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benson, A., & Shue, K. (2021). Promotions and the Peter principle. *Academic out*, 1-50. Obtenido de https://watermark.silverchair.com/qjz022.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooa n9kkhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAac485ysgAAAsEwggK9BgkqhkiG9w0BBwa gggKuMIICqglBADCCAqMGCSqGSib3DQEHATAeBglghkgBZQMEAS4wE QQM76RA8xV25SFmhs31AgEQgllCdDSucS-e6rSpzKUpV3vHlb_liEZVZOj5xcdbTUFVzKRuYz7G
- Blanco, J. (2005). *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos*. Barcelona : La liar del Libre .
- Boase, M. (2021). Exploring diversity and inclusion in work-integrated learning: An ecological model approach. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 1-22. Obtenido de https://www.ijwil.org/files/IJWIL_22_3_253_269.pdf
- Caceres, J. (2018). *Los discursos en materia de politica de empleo en Peru*. Lima-Peru: Universidad Autonoma de Barcelona. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/189882356.pdf>
- Castillo, R. (2015). *Analisis de los factores detrmnantes de la participacion femenino en el mercado laboral en la ciudad de llave periodo 2013*. Puno-Peru : Universidad Nacional del Altiplano.
- Cerro, I. (2016). *Teorias de discriminacion laboral y politicas de fomento de empleo*.

- Valladolid: Universidad de Valladolid .
- Chipana, G., & Pacompia, S. (2019). *Influencia de la insercion laboral femenina a traves del programa trabajo Peru en la contribucion familiar de la region Puno-2017*. Puno- Peru: Univesidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11840/Chipana_Quispe_Gloria_Elena_Pacompia_Capacoila_Sandra_Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corena, A., & Suarez, J. (2019). Legislación laboral y políticas públicas para la inserción laboral de las mujeres cabeza de hogar en Colombia. *Revista Cambion y permanencias*, Vol. 10(Num. 2), 1-2. Obtenido de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/10207>
- Cueva, N. (2021). *Competencias laborales e inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020*. Lima- Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62207/Cueva_QNI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Direccion Regional de Trabajo y Promocion del Empleo . (2020). *Brechas de genero en el mercado* . 2020: Gobierno regional de Cusco .
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Tecnicas y metodos cualitativos para la ivestigacion cientifica*. Machala-Ecuador: UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Espinoza, E. (2016). Universo, muestra y muestreo. *UIC*, 1-23.
- Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). *Metodologia de investigacion* (6ta ed. ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Garcia, J., & Gutierrez, R. (2012). Insercion laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teoricas . *Reis*, 1-25.
- Garcia, M. (2018). La insercion laboral en la educacion superior. La perspectiva Latinoamericana . *Educacion xxx1*, 1-25.
- Gray, N., Basualto, C., & Sisto, V. (2017). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile: Inclusión/exclusión de una fuerza laboral que envejece.

- Revista Latinoamericana*, Vol. 16(Num. 48), 1-27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/305/30554026005.pdf>
- Guerra, P. (2011). Políticas de empleo, de trabajo y de integración social. Análisis del caso nacional en una perspectiva regional comparada". *Relaciones laborales*, 21(1), 1-31.
- Guitton, C. (1998). Travail et ordre social. Une étude historique et juridique des politiques d'insertion par le travail. *Travail et Emploi*, 77: 15-38.
- Gutierrez, O. (2017). Contextualización de los modelos de la gestión pública: una herramienta para la transformación social. *Centro de Estudios de la Economía Cubana*.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Education .
- Herrera, W. (2003). La población. 49.
- ILO. (2015). Labour institutions, social protection and employment. *National employment policies: A guide for workers' organisations*, 1-33. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_334920.pdf
- ILO. (2020). COVID-19: Public employment services and labour market policy responses. *International Labour Organisation*, 1-25. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753404.pdf
- Inceoglu, I., & Selenko, E. (2018). (How) do Work Placements Work? Scrutinizing the Quantitative Evidence for a Theory-Driven Future Research Agenda. *How Do Work Placements Work*, 1-48. Obtenido de file:///D:/Usuario/Downloads/How_Do_work_placements_work_Scrutinizing_the_quant.pdf
- Jansen, H. (2013). A lógica da investigação por pesquisa qualitativa e sua posição no campo dos métodos de pesquisa social. *Dialnet*, 39-72.
- Labeadan, T., & Win, Z. (2015). Occupancy Measurement In Commercial Office

- Buildings For Demand-Driven Control Applications- A Survey And Detection System Evaluation. *Article in Energy and Buildings*, 1-22. Obtenido de file:///D:/Usuario/Downloads/Occupancy_Measurement_In_Commercial_Office_Buildin.pdf
- López, R., & Fachelli, S. (27 de Octubre de 2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Maldonado , E. (2015). Peru: De la ley general del trabajo al regimen laboral. *Revista Cuadernos del Cendes*, 1-3. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200007
- Maruani, M. (2019). Mundo del trabajo: Las mujeres en todas partes y la igualdad en ninguna. *Vanguardia Dossier, Vol.1*(Num. 3), 1-12. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vanguardia-dossier/20191008/47861501008/mujeres-igualdad-equidad-hombres-mundo-laboral-precariedad.html#foto-5>
- Meneses, J. (2005). El cuestionario. *GNUFDL*, 1-58.
- Ministerio de trabajo. (2008). *La mujer en el mercado laboral peruano*. Lima- Peru: Ministerio de trabajo y promocion de empleo.
- Muntane, J. (2010). Introduccion a la investigacion basica. *Revisiones tematicas, Vol.33*(nro.3), 221-227. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003%20(1).pdf
- Neffa, J. (2011). Politicas de empleo: Dimensiones conceptuales y diversos componentes. *Conicet*, 11: 1-102. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/8politicas.pdf
- OIT. (2015). Políticas nacionales de empleo: Una guía para las organizaciones de trabajadores. *Organización Internacional del Trabajo* , 1-32.
- OIT. (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. (2020). Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política. *Informe elaborado por el Instituto Peruano de Economía (IPE)*,

- Vol. 1(Num. 1), 1-56. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_774977.pdf
- Quadrini, V., & Trigari, A. (2008). Public Employment and the Business Cycle. *The Scandinavian Journal of Economics*, 1-724. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2007.00517.x>
- Rodriguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España*. España: Universidad de Leon.
- Rodriguez, B. (2006). Analytical triangulation, a resource for the validity of recurrent survey studies and reply researches in Higher Education. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación*, 289-305.
- Salas, C. (1997). La economía laboral neoclásica contemporánea: algunas notas críticas. *Revista Sistema N° 140-141*, 69-82.
- Samaniego, N. (2002). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina . *CEPAL - SERIE Macroeconomía del desarrollo*, 1-85.
- Suarez, L., Pacheco, Y., & Hernandez , L. (2017). La inserción al empleo con enfoque de equidad de género. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, Vol. 5(Num. 2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322017000200015&lng=pt&nrm=iso
- Tamayo, N., & Fernandez, J. (2017). *Administración pública, conceptos y realidades*. Ruth Casa Editorial.
- Tobar, A. (2019). *La insercion laboral de mujeres*. Quito- Ecuador: Pontifice Universidad catolica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16982/La%20inserci%c3%b3n%20laboral%20de%20las%20mujeres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uzquiza, R., & Suarez, A. (2011). Gobierno electronico: Fases dimensiones y algunas consideraciones a tener en cuenta para su implemntacion . *Ciencias Sociales* , 1-13.
- Warner, M. (2017). De la competencia a la cooperación: reformas de la administración pública para ciudades sostenibles. *evista del CLAD, Reforma y Democracia*, 67, 5-32.

Ying-Ju, p., & Lung Sheng, L. (2011). Academic Performance and Perceived Employability of Graduate Students in Business and Management –An Analysis of Nationwide Graduate Destination Survey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1-13. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/81134158.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado-2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿De qué manera las políticas públicas de empleo inciden en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021?	Determinar de qué manera las políticas públicas de empleo inciden en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.	Las políticas públicas de empleo inciden de manera significativa y positiva en la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.	Políticas públicas de empleo: Es el conjunto de instrumentos que utilizan las autoridades del sector público con el propósito explícito de intervenir en el funcionamiento del mercado del trabajo para regular, crear, apoyar y mejorar el empleo en todas sus variantes (Guerra, 2011)	Políticas de regulación de empleo Políticas de promoción de empleo Políticas de subsidio al desempleo
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
1. ¿En qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021?	1. Determinar en qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.	1. Las políticas de regulación de empleo inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.	Inserción laboral: Se define al acceso a un puesto de trabajo tomando en cuenta características de la persona hasta las oportunidades laborales que le puede brindar el mercado de trabajo (Bisquerra, 2012)	Empleabilidad Ocupabilidad
2. ¿En qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021?	2. Determinar en qué medida las políticas de regulación de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.	2. Las políticas de regulación de empleo inciden de manera significativa y positiva en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021.		

3. ¿En qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021?	3. Determinar en qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021	3. Las políticas de promoción de empleo inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021
4. ¿En qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021?	4. Determinar en qué medida las políticas de promoción de empleo inciden en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021	4. Las políticas de promoción de empleo inciden de manera significativa y positiva en la ocupabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021
5. ¿En qué medida las políticas de subsidio inciden en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021?	5. Determinar en qué medida las políticas de subsidio al desempleo inciden en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021	5. Las políticas de subsidio al desempleo inciden de manera significativa y positiva en la empleabilidad de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizado en el año 2021

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Título: Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada - 2021

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Políticas públicas de empleo	Políticas públicas de empleo: Es el conjunto de instrumentos que utilizan las autoridades del sector público con el propósito explícito de intervenir en el funcionamiento del mercado del trabajo para regular, crear, apoyar y mejorar el empleo en todas sus variantes (Guerra, 2011)	De acuerdo a Guerra (2011) las políticas públicas de empleo se dividen en subtipos que se toman en cuenta para regular el mercado de trabajo que vienen a ser políticas de regulación, políticas de promoción y políticas de subsidio.	<p>Políticas de regulación: Se enfoca al conjunto de herramientas tanto legal como normativo que son dadas con el objetivo de regular el trabajo asalariado. Las políticas regulativas son dictados en las legislaturas y adaptados, aplicados por los organismos descentralizados que vienen a ser los Ministerios de Trabajo (Guerra, 2011, pág. 7).</p> <p>Políticas de promoción: de empleo, el cual hace mención a un cumulo de instrumentos que son en cantidades considerables y variantes que tiene la finalidad de fomentar y ayudar en la generación de mayor empleo, así mismo tiene el objetivo de potenciar el empleo en todos los sectores, es decir la promoción de empleo implica a las personas y a las empresas que por supuesto genera gastos al inicio sin embargo se vuelve beneficioso más adelante debido al impacto positivo en la disminución del desempleo y subempleo (Guerra, 2011, pág. 7).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas regulativas de empleo • Medidas de fiscalización de salario • Acciones de promoción de empleo • Objetivos trazados en materia de empleo 	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>

**Inserción
laboral**

Se define al acceso a un puesto de trabajo tomando en cuenta características de la persona hasta las oportunidades laborales que le puede brindar el mercado de trabajo (Bisquerra, 2012)

De acuerdo a Blanco (2005), la inserción laboral depende de dos factores como es la empleabilidad y ocupabilidad, los cuales estarán medidos por el instrumento elaborado por Cueva (2021) teniendo como cantidad de items 30 y como medidas de valor se utilizará la escala de Likert.

Políticas de subsidio al desempleo, el cual trata de la intervención que hace el gobierno en el mercado laboral para poder dar un apoyo económico a la población desempleada de tal manera contribuye a la supervivencia de la persona desempleada hasta que vuelva a insertarse nuevamente en el mercado laboral, además la ayuda del subsidio es de carácter transitorio. Por otro lado, es importante saber que los subsidios se le da a la persona cuando haya perdido el seguro de trabajo y este subsidio también se da a los diferentes sectores vulnerables (Guerra, 2011, pág. 7).

Empleabilidad el cual hace referencia a la probabilidad de inserción laboral a través de las características de la persona que desea encontrar un puesto de trabajo, así como la formación académica, experiencia laboral, desarrollando, expectativas de la persona ofertante de empleo. La empleabilidad hace más referencia a la persona que ofrece su mano de obra (Blanco, 2005).

Ocupabilidad, es la posibilidad de incorporarse al campo laboral dependiendo de las oportunidades laborales que le ofrece el mercado de trabajo, es decir la situación del demandante de empleo que permite al individuo insertarse y salir del estado de inactividad, por lo que será optado como una oportunidad siempre en cuando sea lo que la persona desempleada estaba buscando, en otras palabras, la empleabilidad hace más referencia al contexto o mercado de trabajo (Blanco, 2005).

- Medidas de intervención en el mercado laboral
 - Medidas de apoyo al desempleado
 - Tiempo de subsidio
- Nunca (1)
Casi nunca (2)
A veces (3)
Casi siempre (4)
Siempre (5)

- Habilidades
- Actitudes
- Competencias

- Valores y rasgos de personalidad
- Valor de trabajo
- Disponibilidad para el empleo y atribuciones
- Estilo de búsqueda de empleo
- Auto concepto

Anexo 3: Instrumento de aplicación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Investigación titulada: “Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada - 2021”

CONSENTIMIENTO INFORMADO: El presente cuestionario es parte de una investigación con el propósito de conocer las Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada - 2021, se pide sinceridad en las respuestas, donde cabe resaltar que no existe respuesta incorrecta. Se agradece de antemano las respuestas brindadas.

Aspectos generales

1. **Edad** _____

2. **Genero:**

- a) Masculino
- b) Femenino

3. **Nivel de estudios:**

- a) Sin nivel
- b) Nivel primario
- c) Nivel secundario
- d) Nivel superior

4. **Estado civil**

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Viudo (a)
- d) Divorciado (a)

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Políticas públicas de empleo

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Políticas de regulación						
1.	La institución plantea políticas que regula el empleo de la ciudadanía					
2.	La Institución a través de los organismos encargados regula el empleo informal					
3.	La institución a través de los organismos encargados fiscaliza a las empresas privadas de la formalidad de sus empleados					
4.	La institución regula el salario de los trabajadores en las diferentes empresas					
5.	La institución adapta y hace que se cumpla las políticas de equidad de género en el empleo					
Políticas de promoción						
6.	La gerencia genera empleo a través de políticas públicas					
7.	La gerencia promueve el empleo generando puestos de trabajo					
8.	La entidad genera capacitaciones para la empleabilidad de la ciudadanía					
9.	En la gerencia se viene cumpliendo con toda la normativa vigente para brindar oportunidades laborales					

10.	La gerencia cuenta con metas específicos en materia de empleo					
Políticas de subsidio al desempleo						
11.	La entidad interviene a través de políticas en la disminución del desempleo					
12.	La entidad toma medidas de apoyo a los desempleados					
13.	La entidad da apoyo económico a los desempleados por un periodo determinado					
14.	La entidad apoya a las empresas mediante políticas de subsidio					
15.	La entidad realiza convenios con empresas privadas para disminuir el desempleo					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Investigación titulada: “Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada - 2021”

CONSENTIMIENTO INFORMADO: El presente cuestionario es parte de una investigación con el propósito de conocer las Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada - 2021, se pide sinceridad en las respuestas, donde cabe resaltar que no existe respuesta incorrecta. Se agradece de antemano las respuestas brindadas.

Aspectos generales

1. Edad _____

2. **Genero:**

a) Femenino

3. **Nivel de estudios:**

a) Sin nivel

e) Nivel primario

f) Nivel secundario

g) Nivel superior

4. **Estado civil**

a) Soltera

b) Casada

c) Viuda

d) Divorciada

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Empleabilidad						
1.	Para usted el trabajo es un aspecto importante en su vida					
2.	Usted se siente preparado para					

	desarrollar una actividad laboral o trabajo					
3.	Usted se propone metas en su vida y se preocupa por el aprendizaje continuo en relación en su ocupación laboral					
4.	Usted sabe desenvolverse en una entrevista personal					
5.	Usted se capacita constantemente para encontrar un empleo					
6.	Usted se siente competente para desenvolverse en un trabajo					
7.	Su situación familiar le facilita realizar la búsqueda de empleo					
8.	Usted necesita de un empleo para poder solventar y vivir tranquilamente					
9.	Si usted pudiera conseguir un nuevo empleo dejaría su actual empleo					
10.	Usted cree que es de vital importancia estar capacitada para lograr un empleo					
Ocupabilidad						
11.	Le resulta fácil pasar las pruebas de entrevista personal en el trabajo					
12.	Se siente motivado por su familia para seguir desarrollándose profesionalmente					
13.	Cuenta con el perfil de trabajo para obtener un empleo					
14.	El ingreso salarial que tiene es bajo					

	comparado con los demás					
15.	Le preocupa de conocer de cómo evoluciona su profesión con las nuevas tecnologías					
16.	Se siente nerviosa cuando está en una entrevista de trabajo					
17.	Se exige una mayor dedicación de tiempo en su centro de labor					
18.	Se siente preparado para ejercer a un puesto gerencial					
19.	Es cierto que la situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de oferta de empleo					
20.	Conoce básicamente las leyes laborales y como le afectan en la búsqueda de trabajo					

Anexo 4: Fichas técnicas de los instrumentos

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR POLITICAS PUBLICAS DE EMPLEO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Políticas públicas de empleo
Autor	Erika Nina Garcia
Objetivo	Medir las políticas públicas de empleo
Año	2021
Aplicación	Individual
Unidad de análisis	Funcionarios de la Gerencia Regional Descentralizado del Cusco
Ámbito de estudio	Gerencia Regional Descentralizado del Cusco
Tiempo estimado	10 minutos
Estructura	15 items
Escala de medición	1=Nunca, 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Confiabilidad	0,874
Cantidad de participantes	20 funcionarios
Fecha de aplicación	05/11/2021 y 08/11/21

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA INSERCIÓN LABORAL

Nombre del instrumento	Cuestionario de inserción laboral
Autor	Nilton Isaias Cueva Quesada
Adaptada por	Erika Nina Garcia
Objetivo	Medir la inserción laboral
Año	2021
Aplicación	Individual
Unidad de análisis	Funcionarios de la Gerencia Regional Descentralizado del Cusco
Ámbito de estudio	Provincia del Cusco
Tiempo estimado	10 minutos
Estructura	20 items
Escala de medición	1=Nunca, 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Confiabilidad	0.922
Cantidad de participantes	384 mujeres entre las edades de 14 a 65 años
Fecha de aplicación	08/11/2021 - 12/11/21

Anexo 5: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDES DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PUBLICAS DE EMPLEO

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: POLÍTICAS DE REGULACIÓN								
1	La gerencia plantea políticas que regula el empleo de la mujer en las diferentes empresas de la ciudad	X		X		X		
2	La gerencia a través de los organismos encargados regula el empleo informal según género	X		X		X		
3	La gerencia con ayuda de los organismos encargados fiscaliza a las empresas privadas de la formalidad de sus empleados del sexo femenino	X		X		X		
4	La gerencia regula el salario de las trabajadoras mujeres en las diferentes empresas	X		X		X		
5	La gerencia adapta y hace que se cumpla las políticas de equidad de género en el empleo	X		X		X		
DIMENSION 2: POLÍTICAS DE PROMOCIÓN								
6	La gerencia promueve el empleo para las mujeres a través de políticas públicas	X		X		X		
7	La gerencia promueve capacitaciones para la empleabilidad de la mujer	X		X		X		
8	La entidad genera capacitaciones para la empleabilidad de la mujer	X		X		X		
9	En la gerencia se viene cumpliendo con toda la normativa vigente para brindar oportunidades laborales a las mujeres	X		X		X		
10	La gerencia cuenta con metas específicos en materia de empleo de la mujer	X		X		X		
DIMENSION 3: POLÍTICAS DE SUBSIDIO AL DESEMPLEO								
11	La gerencia interviene a través de políticas en la disminución del desempleo de las mujeres	X		X		X		
12	La gerencia toma medidas de apoyo a las mujeres desempleadas	X		X		X		
13	La gerencia promueve programas en el apoyo económico a las mujeres desempleadas por un periodo determinado	X		X		X		
14	La gerencia apoya a las emprendedoras mujeres mediante políticas de subsidio	X		X		X		
15	La gerencia promueve a través de políticas, convenios con empresas privadas para afrontar el desempleo de la mujer	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES PERTINENTE, RELEVANTE Y CLARO LAS PREGUNTAS PLANTEADAS

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

Apellidos y nombres del juez validador: Df. / Mg: Vega Monje, Walter. DNI: 23847582

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco 09, de octubre del 2021

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: POLÍTICAS DE REGULACIÓN								
1	La gerencia plantea políticas que regula el empleo de la mujer en las diferentes empresas de la ciudad	x		x		x		
2	La gerencia a través de los organismos encargados regula el empleo informal según género	x		x		x		
3	La gerencia con ayuda de los organismos encargados fiscaliza a las empresas privadas de la formalidad de sus empleados del sexo femenino	x		x		x		
4	La gerencia regula el salario de las trabajadoras mujeres en las diferentes empresas	x		x		x		
5	La gerencia adapta y hace que se cumpla las políticas de equidad de género en el empleo	x		x		x		
DIMENSION 2: POLÍTICAS DE PROMOCIÓN								
6	La gerencia promueve el empleo para las mujeres a través de políticas públicas	x		x		x		
7	La gerencia promueve capacitaciones para la empleabilidad de la mujer	x		x		x		
8	La entidad genera capacitaciones para la empleabilidad de la mujer	x		x		x		
9	En la gerencia se viene cumpliendo con toda la normativa vigente para brindar oportunidades laborales a las mujeres	x		x		x		
10	La gerencia cuenta con metas específicos en materia de empleo de la mujer	x		x		x		
DIMENSION 3: POLÍTICAS DE SUBSIDIO AL DESEMPLEO								
11	La gerencia interviene a través de políticas en la disminución del desempleo de las mujeres	x		x		x		
12	La gerencia toma medidas de apoyo a las mujeres desempleadas	x		x		x		
13	La gerencia promueve programas en el apoyo económico a las mujeres desempleadas por un periodo determinado	x		x		x		
14	La gerencia apoya a las emprendedoras mujeres mediante políticas de subsidio	x		x		x		
15	La gerencia promueve a través de políticas, convenios con empresas privadas para afrontar el desempleo de la mujer	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es pertinente y claro las preguntas planteadas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Jara Huayna, María Janet. DNI: 29319301

Especialidad del validador: Magister en Gobierno y Gerencia en salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco 09, de octubre del 2021

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: POLÍTICAS DE REGULACIÓN								
1	La institución plantea políticas que regula el empleo de la ciudadanía	X		X		X		
2	La Institución a través de los organismos encargados regula el empleo informal	X		X		X		
3	La institución a través de los organismos encargados fiscaliza a las empresas privadas de la formalidad de sus empleados	X		X		X		
4	La institución regula el salario de los trabajadores en las diferentes empresas	X		X		X		
5	La institución adapta y hace que se cumpla las políticas de equidad de género en el empleo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: POLÍTICAS DE PROMOCIÓN								
6	La gerencia genera empleo a través de políticas públicas	X		X		X		
7	La gerencia promueve el empleo generando puestos de trabajo	X		X		X		
8	La entidad genera capacitaciones para la empleabilidad de la ciudadanía	X		X		X		
9	En la gerencia se viene cumpliendo con toda la normativa vigente para brindar oportunidades laborales	X		X		X		
10	La gerencia cuenta con metas específicas en materia de empleo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: POLÍTICAS DE SUBSIDIO AL DESEMPLEO								
11	La entidad interviene a través de políticas en la disminución del desempleo	X		X		X		
12	La entidad toma medidas de apoyo a los desempleados	X		X		X		
13	La entidad da apoyo económico a los desempleados por un periodo determinado	X		X		X		
14	La entidad apoya a las empresas mediante políticas de subsidio	X		X		X		
15	La entidad realiza convenios con empresas privadas para disminuir el desempleo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: AEDO NUÑEZ MIGUEL ANGEL DNI: 40359718

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

07 de OCTUBRE del 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDES DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EMPLEABILIDAD								
1	Para usted el trabajo es un aspecto importante en su vida	X		X		X		
2	Usted se siente preparado para desarrollar una actividad laboral o trabajo	X		X		X		
3	Usted se propone metas en su vida y se preocupa por el aprendizaje continuo en relación en su ocupación laboral	X		X		X		
4	Usted sabe desenvolverse en una entrevista personal	X		X		X		
5	Usted se capacita constantemente para encontrar un empleo	X		X		X		
6	Usted se siente competente para desenvolverse en un trabajo	X		X		X		
7	Su situación familiar le facilita realizar la búsqueda de empleo	X		X		X		
8	Usted necesita de un empleo para poder solventar y vivir tranquilamente	X		X		X		
9	Si usted pudiera conseguir un nuevo empleo dejaría su actual empleo	X		X		X		
10	Usted cree que es de vital importancia estar capacitada para lograr un empleo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: OCUPABILIDAD								
11	Le resulta fácil pasar las pruebas de entrevista personal en el trabajo	X		X		X		
12	Se siente motivado por su familia para seguir desarrollándose profesionalmente	X		X		X		
13	Cuenta con el perfil de trabajo para obtener un empleo	X		X		X		
14	El ingreso salarial que tiene es bajo comparado con los demás	X		X		X		
15	Le preocupa de conocer de cómo evoluciona su profesión con las nuevas tecnologías	X		X		X		
16	Se siente nerviosa cuando está en una entrevista de trabajo	X		X		X		
17	Se exige una mayor dedicación de tiempo en su centro de labor	X		X		X		
18	Se siente preparado para ejercer a un puesto gerencial	X		X		X		
19	Es cierto que la situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de oferta de empleo	X		X		X		
20	Conoce básicamente las leyes laborales y como le afectan en la búsqueda de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es pertinente, relevante y claro las preguntas planteadas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Vega Monje, Walter DNI: 23847582

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CUSCO 09 de OCTUBRE del 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EMPLEABILIDAD								
1	Para usted el trabajo es un aspecto importante en su vida	x		x		x		
2	Usted se siente preparado para desarrollar una actividad laboral o trabajo	x		x		x		
3	Usted se propone metas en su vida y se preocupa por el aprendizaje continuo en relación en su ocupación laboral	x		x		x		
4	Usted sabe desenvolverse en una entrevista personal	x		x		x		
5	Usted se capacita constantemente para encontrar un empleo	x		x		x		
6	Usted se siente competente para desenvolverse en un trabajo	x		x		x		
7	Su situación familiar le facilita realizar la búsqueda de empleo	x		x		x		
8	Usted necesita de un empleo para poder solventar y vivir tranquilamente	x		x		x		
9	Si usted pudiera conseguir un nuevo empleo dejaría su actual empleo	x		x		x		
10	Usted cree que es de vital importancia estar capacitada para lograr un empleo	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: OCUPABILIDAD								
11	Le resulta fácil pasar las pruebas de entrevista personal en el trabajo	x		x		x		
12	Se siente motivado por su familia para seguir desarrollándose profesionalmente	x		x		x		
13	Cuenta con el perfil de trabajo para obtener un empleo	x		x		x		
14	El ingreso salarial que tiene es bajo comparado con los demás	x		x		x		
15	Le preocupa de conocer de cómo evoluciona su profesión con las nuevas tecnologías	x		x		x		
16	Se siente nerviosa cuando está en una entrevista de trabajo	x		x		x		
17	Se exige una mayor dedicación de tiempo en su centro de labor	x		x		x		
18	Se siente preparado para ejercer a un puesto gerencial	x		x		x		
19	Es cierto que la situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de oferta de empleo	x		x		x		
20	Conoce básicamente las leyes laborales y como le afectan en la búsqueda de trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es pertinente y claro las preguntas planteadas

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Jara Huayna, María Janet DNI: 29319301

Especialidad del validador: Magister en Gobierno y Gerencia en salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CUSCO 09, de octubre del 2021



DNI 29319301
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EMPLEABILIDAD								
1	Para usted el trabajo es un aspecto importante en su vida	X		X		X		
2	Usted se siente preparado para desarrollar una actividad laboral o trabajo	X		X		X		
3	Usted se propone metas en su vida y se preocupa por el aprendizaje continuo en relación en su ocupación laboral	X		X		X		
4	Usted sabe desenvolverse en una entrevista personal	X		X		X		
5	Usted se capacita constantemente para encontrar un empleo	X		X		X		
6	Usted se siente competente para desenvolverse en un trabajo	X		X		X		
7	Su situación familiar le facilita realizar la búsqueda de empleo	X		X		X		
8	Usted necesita de un empleo para poder solventar y vivir tranquilamente	X		X		X		
9	Si usted pudiera conseguir un nuevo empleo dejaría su actual empleo	X		X		X		
10	Usted cree que es de vital importancia estar capacitada para lograr un empleo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: OCUPABILIDAD								
11	Le resulta fácil pasar las pruebas de entrevista personal en el trabajo	X		X		X		
12	Se siente motivado por su familia para seguir desarrollándose profesionalmente	X		X		X		
13	Cuenta con el perfil de trabajo para obtener un empleo	X		X		X		
14	El ingreso salarial que tiene es bajo comparado con los demás	X		X		X		
15	Le preocupa de conocer de cómo evoluciona su profesión con las nuevas tecnologías	X		X		X		
16	Se siente nerviosa cuando está en una entrevista de trabajo	X		X		X		
17	Se exige una mayor dedicación de tiempo en su centro de labor	X		X		X		
18	Se siente preparado para ejercer a un puesto gerencial	X		X		X		
19	Es cierto que la situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de oferta de empleo	X		X		X		
20	Conoce básicamente las leyes laborales y como le afectan en la búsqueda de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: AEDO NUÑEZ MIGUEL ANGEL DNI: 40359918

Especialidad del validador: MÁGISTER EN ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

SA de OCTUBRE del 2021.



Firma del Experto Informante

Anexo 6: Resultados de la prueba piloto

	edad	estadocivil	sexo	VR00000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2
1	24,00	casada	Femenino	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
2	65,00	Casada	Femenino	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca
3	25,00	Casada	Femenino	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	,00	,00	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca
4	62,00	Casada	Femenino	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces
5	36,00	Casada	Masculino	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca
6	34,00	Casada	Masculino	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces
7	50,00	Casada	Masculino	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
8	27,00	Casada	Masculino	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca
9	39,00	Casada	Masculino	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca
10	55,00	Casada	Masculino	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
11	32,00	Casada	Femenino	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
12	58,00	Casada	Femenino	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca
13	58,00	Casada	Femenino	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca
14	25,00	Casada	Masculino	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca
15	39,00	Casada	Femenino	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces
16	35,00	Soltera	Femenino	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca
17	30,00	Casada	Femenino	Casi siempre	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	Nunca
18	62,00	Casada	Femenino	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces
19	36,00	Casada	Femenino	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces
20	34,00	Soltera	Femenino	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces

Anexo 7: Instrumento físico para la recolección de datos



Investigación titulada: "Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada, Cusco - 2021"

CONSENTIMIENTO INFORMADO: El presente cuestionario es parte de una investigación con el propósito de conocer las Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada Cusco - 2021, se pide sinceridad en las respuestas, donde cabe resaltar que no existe respuesta incorrecta.

Se agradece de antemano las respuestas brindadas.

_____	_____
_____	_____

Aspectos generales

1. Edad

2. Género:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Nivel de estudios:

- a) Sin nivel
- b) Nivel primario
- c) Nivel secundario
- d) Nivel superior

4. Estado civil

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Viudo (a)
- d) Divorciado (a)

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Políticas de regulación						
1.	La gerencia plantea políticas que regula el empleo de la ciudadanía					
2.	La gerencia, a través de los organismos encargados regula el empleo formal					
3.	La gerencia a través de los organismos encargados regula a las empresas privadas de la formalidad de sus empleados					
4.	La gerencia regula el salario de los trabajadores en las diferentes empresas					



5.	La gerencia adapta y hace que se cumpla las políticas de equidad de género en el empleo					
Políticas de promoción						
6.	La gerencia genera empleo a través de políticas públicas					
7.	La gerencia promueve el empleo, generando puestos de trabajo					
8.	La entidad genera capacitaciones a través de talleres para la empleabilidad de la ciudadanía					
9.	En la gerencia se viene cumpliendo con toda la normativa vigente para brindar oportunidades laborales					
10.	La gerencia cuenta con metas específicas en materia de empleo					
Políticas de subsidio al desempleo						
11.	La entidad interviene a través de políticas en la disminución del desempleo					
12.	La entidad toma medidas de apoyo a los desempleados					
13.	La entidad da apoyo económico a los desempleados por un periodo determinado					
14.	La entidad apoya a las empresas mediante políticas de subsidio					
15.	La entidad realiza convenios con empresas privadas para disminuir el desempleo					

Anexo 8: Instrumento físico y formulario Google para la recolección de datos



Investigación titulada: "Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada - 2021"

CONSENTIMIENTO INFORMADO: El presente cuestionario es parte de una investigación con el propósito de conocer las Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada - 2021, se pide sinceridad en las respuestas, donde cabe resaltar que no existe respuesta incorrecta.

Se agradece de antemano las respuestas brindadas.

Aspectos generales

1. Edad _____
2. Genero:
 - a) Masculino
 - b) Femenino
3. Nivel de estudios:
 - a) Sin nivel
 - b) Nivel primario
 - c) Nivel secundario
 - d) Nivel superior
4. Estado civil
 - a) Soltero (a)
 - b) Casado (a)
 - c) Viudo (a)
 - d) Divorciado (a)

Inserción laboral

N°	Item	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Empleabilidad						
1.	Para usted el trabajo es un aspecto importante en su vida					
2.	Usted se siente preparado para desarrollar una actividad laboral o trabajo					
3.	Usted se propone metas en su vida y se preocupa por el aprendizaje continuo en relación en su ocupación laboral					
4.	Usted sabe desenvolverse en una entrevista personal					
5.	Usted se capacita constantemente para encontrar un empleo					
6.	Usted se siente competente para desenvolverse en un trabajo					
7.	Su situación familiar le facilita realizar la búsqueda de empleo					
8.	Usted necesita de un empleo para poder solventar y vivir tranquilamente					
9.	Si usted pudiera conseguir un nuevo empleo dejaría su actual empleo					

UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sección 1 de 2

Inserción laboral

Investigación titulada: "Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada, Cusco - 2021"

CONSENTIMIENTO INFORMADO: El presente cuestionario es parte de una investigación con el propósito de conocer las Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada Cusco - 2021, se pide sinceridad en las respuestas, donde cabe resaltar que no existe respuesta incorrecta. Se agradece de antemano las respuestas brindadas.

Da su consentimiento en responder las preguntas del presente cuestionario

Sí

No

Indique su Edad *

Texto de respuesta corta

Anexo 9: Constancia de aceptación para la aplicación del cuestionario en una Gerencia Regional, Cusco



Gobierno Regional Cusco
Gerencia Regional De Trabajo y Promoción Del Empleo
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Cusco, 11 de noviembre del 2021.

CARTA N° 5-2021-GR-CUSCO/GRTPE

Señor:
ERIKA NINA GARCIA
erikaninagarcia@gmail.com y/o cel. 981181632

Ciudad. -

Ref. : solicitud de autorización para la aplicación de instrumento de investigación (cuestionario)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención a la solicitud de autorizar la aplicación de cuestionario a los funcionarios y servidores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en relación al trabajo de investigación titulado "POLITICAS PUBLICAS DE EMPLEO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER EN UNA GERENCIA REGIONAL DESCENTRALIZADA, CUSCO 2021, al respecto la presente Gerencia esta presto a colaborar al trabajo de investigación de su persona, por lo que autoriza la aplicación de cuestionario dentro del margen de lo establecido en la Información Publica y Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

C.c.:
Archivo.

GRTPE/GORE

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Ricardo Javier Diego Villacristina
GERENTE REGIONAL

Anexo 10: Evidencias fotográficas de la aplicación del instrumento a los funcionarios de la gerencia de un gobierno regional del Cusco



Anexo 11: Evidencias fotográficas de la aplicación del instrumento a las mujeres de la provincia del Cusco

