



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Percepción de imagen de género femenino y su
influencia en la dirección de cargo gerencial en la
municipalidad provincial de Virú, 2018**

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

Autora:

Lic. Rocío del Pilar Guerra Armas

Asesor:

Dr. Yoni Valiente Saldaña

Sección:

Ciencias Empresariales

Línea de investigación:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

PÀGINA DEL JURADO

Dr. Segundo Rodolfo Raza Urbina
Presidente

Dr. Jorge Eduardo Neciozup Obando
Secretario

Dr. Yoni Valiente Saldaña
Vocal

DEDICATORIA

Desde que te tuve en mis brazos, te convertiste en mi mayor motivación, por ello te dedico este mérito en tu honor hija Sofía y al mismo tiempo demostrarte que a pesar de las adversidades y dificultades en la vida podemos lograr los objetivos trazados, sin excusas de sexo, raza, color y poder adquisitivo. Las mujeres somos importantes en el hogar, en los estudios y en el trabajo.

Además, también quiero dedicar este esfuerzo a mis padres Ángel y Alejandra, fueron ellos los que siempre creyeron en mí, me alentaron a seguir mis sueños y sobre todo me apoyaron a pesar de las malas decisiones que he cometido.

AGRADECIMIENTO

Siempre he tenido en mente, que la labor de un profesor o maestro, es instruir, motivar, enseñar y además rectificar los errores del alumno(a), y esta vez estoy satisfecha con la enseñanza y la paciencia que ha tenido en el transcurso de estos meses el profesor Jony Valiente, muchas gracias por ser una excelente persona.


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rocío del Pilar Guerra Armas, identificada con DNI 44468644, a consecuencia de cumplir con las órdenes vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada César Vallejo, Escuela de Postgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación transcrita es verídico y legítimo.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la investigación científica son legítimo y verídico.

En tal sentido acepto toda responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por ello me someto a lo dispuesto por las normas académicas de dicha universidad.

Trujillo, Marzo del 2018.



Rocío del Pilar Guerra Armas

DNI N° 44468644

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Que, en cumplimiento con el reglamento de grados y títulos de la prestigiosa Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis denominada como la Percepción de imagen de género femenino y su impacto en la dirección de cargos gerenciales de la municipalidad provincial de Virú, 2017, el cual someto a vuestra contemplación y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para el título profesional de Maestra en Gestión Pública.

La Autora.

INDICE

PÀGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÒN	vi
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
I. INTRODUCCIÒN	5
1.1. Realidad problemática	5
1.2. Trabajos previos	6
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulaciòn del problema	21
1.5. Justificaciòn del estudio	22
1.6. Hipòtesis	22
1.7. Objetivos	23
II. METODO	24
2.1. Diseño de Investigaciòn	24
2.2. Variables, Operacionalizaciòn	24
2.2.1. Variable Independiente	24
2.2.2. Variable Dependiente	24
2.2.3. Operacionalizaciòn de la variable	25
2.3. Poblaciòn y muestra	28
2.3.1. Poblaciòn	28
2.3.2. Muestra	28
2.3.3. Unidad de anàlisis	28
2.3.4. Muestreo	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolecciòn de datos, vàlidos y confiabilidad 29	
2.4.1. Técnica	29
2.4.2. Instrumento	29
2.4.3. Validaciòn de Instrumento	30
2.4.4. Confiabilidad de Instrumento	30
2.5. Métodos de anàlisis de datos	30

2.6. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
3.1. Presentación de Resultados	31
3.1.1. Fiabilidad.....	31
3.1.2. Resultados de Fiabilidad con Alfa de Cronbach	31
3.2. Relación que existe entre la percepción de género femenino y su influencia en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virù, 2018.	34
3.3. Contrastación de hipótesis.....	38
3.3.1. La influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno familiar para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virù, 2018.	39
3.3.2. Influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno personal para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virù, 2018.....	41
3.3.3. Influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno de pareja – maternidad para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virù, 2018.	42
3.3.4. Influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno social para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virù, 2018.....	44
3.3.5. Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión en las características de un gerente para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virù, 2018.....	45
3.3.6. Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión de tipo de un gerente para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virù, 2018.	47
3.3.7. Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión de funciones de un gerente para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virù, 2018.....	48
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS	60
Anexos	62

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de Determinar la Percepción de imagen de Género Femenino y su influencia en cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú 2018, y validar la hipótesis que existe una relación significativa entre la percepción de imagen de género femenino y la dirección de cargos gerenciales de la municipalidad provincial de Virú 2018. El tipo de estudio que se aplicó fue no experimental, siendo el diseño descriptivo correlacional de corte transversal y método deductivo. Se trabajó con una muestra de 160 subordinados de las 11 Gerencias de dicha Institución, se aplicó la técnica test y como instrumento escala de Likert, siendo confiable y debidamente validados para la recolección de datos de las variables en estudios, el cual fue validado por un experto y con el coeficiente de alfa de Cronbach que estableció una confiabilidad de 0.7070 (aceptable) para la variable Percepción de imagen de género femenino y 0.7000 (aceptable) para la variable dependiente cargos gerenciales.

Se procesó la información y aplico las pruebas estadísticas correspondientes, siendo presentados en tablas y gráficos, obteniendo como resultado lo siguiente: el Nivel de Percepción de género femenino en la municipalidad Provincial de Virú Año 2018, el 54.38% su nivel es Media (representa a 87 entrevistados subordinados), mientras que el 23.75% su nivel es Baja (representa a 38 entrevistados subordinados) y solo el 21.88% su nivel es Alta (representa a 35 entrevistados subordinados).

De manera general se concluye en esta investigación que existe relación significativa entre la percepción de imagen género femenino y la dirección de cargos gerenciales en la Municipalidad Provincial de Virú, 2018, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

Palabras Clave: Percepción, Femenino, Cargos gerenciales, Influencia.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of Determine the Perception of Female Gender Image and its influence in managerial positions of the Provincial Municipality of Virú 2018, and validate the hypothesis that there is a significant relationship between the perception of female gender image and management positions of the provincial municipality of Virú 2018. The type of study that was applied was non-experimental, with the cross-sectional descriptive correlational design and deductive method. We worked with a sample of 160 subordinates of the 11 Management of said Institution, the test technique was applied and as a Likert scale instrument, being reliable and duly validated for the data collection of the variables in studies, which was validated by a expert and with the Cronbach's alpha coefficient that established a reliability of 0.7070 (acceptable) for the variable Perception of female gender image and 0.7000 (acceptable) for the dependent variable management positions.

The information was processed and applied the corresponding statistical tests, being presented in tables and graphs, obtaining as result the following: the Level of Perception of feminine gender in the Provincial Municipality of Virú Year 2018, 54.38% its level is Medium (represents 87 subordinate interviewees), while 23.75% of them are Low (representing 38 subordinated interviewees) and only 21.88% of them are High (representing 35 subordinated interviewees).

In a general way, this research concludes that there is a significant relationship between the perception of female gender image and the management of managerial positions in the Provincial Municipality of Virú, 2018, by means of the statistical test T de Student at a level of significance of 5%.

Keywords: Perception, Feminine, Managerial positions, Influence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hace muchos años tenemos muy marcados los prejuicios de la mujer en el mercado laboral, dificultando al género femenino en las mismas oportunidades de crecimiento profesional y laboral a afecto de los varones, por ello estaba designado que ellas hagan el trabajo del hogar sin remuneración salarial.

Desde entonces han pasados siglos enteros y la mujer ha ido ganando espacio desde las empresas industriales que se dio en la época de la revolución industrial (siglo XIX) hasta el día de hoy (siglo XXI), donde es notorio la presencia de las féminas no solo en cargos de imagen institucional o servicio al cliente, sino también direccionando las gerencias de empresas privadas y públicas.

Actualmente la mujer no debe ser discriminada, teniendo como amparo los derechos fundamentales de la persona, según la Constitución Política del Perú 1993, indica en el Art. 2: Igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Así mismo la mujer también tiene una ley N° 28983 que fue creada en el gobierno de Alan García, publicada en el año 2007, La Ley de igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres obliga al estado peruano en el ámbito nacional, regional y local a adoptar medidas concretas para la realización del derecho humano a la igualdad sustantiva o de facto de las mujeres con los hombres, impidiendo la discriminación.

El incremento de participación femenina en cargos gerenciales o directivos es lento, pero las posibilidades de acceso a dichos cargos son mayores, siendo bajo la discriminación de la mujer en el proceso de selección o concursos públicos.

En los últimos 20 años ha aumentado el número de mujeres en los cargos directivos, sobre todo los de personal directivo medio y superior, pero Perú todavía se mantiene con un porcentaje bajo de participación laboral femenina, 29.3%, respecto a otros 107 países, informó la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2015).

En el sector público, el proceso de selección es muy diferente al privado, ya que está regido por una ley, que es mediante concurso público, la ley es servicio civil 30057, teniendo como pilares el mérito, a través de concursos para el acceso y desempeño para la progresión, además igualdad de Oportunidades, es decir para capacitación, acceso y progresión y por último desarrolla la gestión de acuerdo a metas, por ende permite mejorar la calidad de los servicios y hay evaluación objetiva. Esta ley Contribuye a Profesionalizar el Servicio Civil, terminar con el desorden en contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores y además a Consolidar el Sistema de Gestión de Personas del Estado y sus actores clave.

Muchas veces se cumple con esta ley, obteniendo profesionales de calidad y oportunidades. Pero otras veces se manipula los procesos de dicha ley, obteniendo una mala gestión y servicio de las entidades públicas.

Teniendo leyes que amparan y dan oportunidades para el ingreso del género femenino, en Perú hay varios ejemplos de mujeres gestionando entidades públicas, incluso Ciudades, y posiblemente hasta el País ya que hay candidatas. La presencia de la mujer se ha hecho notoria en los tres poderes del estado, poder ejecutivo hay mujeres en los ministerios, poder legislativo están las congresistas y poder judicial juezas, además en los organismos constitucionales como ejemplo funcionarias, etc.

En la municipalidad provincial de Virú hay 4 gerencias direccionando mujeres con alto nivel de profesionalismo, comprometidas en su labor y logran llegar a los objetivos establecidos por la institución, siendo los mismo subordinados los que confirman este hecho, a pesar de todos los obstáculos de prejuicios, discriminación y oportunidades que han logrado batallar las mujeres para llegar a desarrollarse en el mercado laboral, por ello en esta investigación se busca demostrar la percepción de género femenino y su influencia en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

1.2. Trabajos previos

Chávez (2015). Tesis: **“Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel directivo del mercado laboral”**, presentada en la Universidad Nacional Autónoma de México para optar el título de Contaduría y Administración

El autor llegó a las siguientes conclusiones:

- El cambio dinámico de éste y la creciente participación de una mujer cada vez más preparada académicamente en el ambiente productivo, los roles que anteriormente estaban bien definidos en las esferas del hogar y del trabajo, hoy en día se han modificado. Ambos géneros están conscientes de su responsabilidad en el cumplimiento de dichas tareas, eliminando muchos estereotipos que se aceptaron y prevalecieron a este respecto.
- En el terreno laboral la mujer es percibida por ambos géneros como responsable, comprometida con la empresa donde trabaja e igual de productiva y eficiente que los hombres. Sin embargo, ellas aún observan la existencia de discriminación de género para alcanzar altos niveles ejecutivos, argumento que se vio reflejado en el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos y gerenciales, 28% versus un 43% correspondiente al de los hombres.

- Aun cuando su desempeño es considerado igual al del hombre, la participación de la mujer como fuente de ingresos puede ser un factor determinante en la construcción de nuevas formas de organización y gestión del trabajo, mismo que se verá reflejado en el desarrollo económico y social de las futuras generaciones.

Sepulveda y Soto (2013). Tesis: **“Participación laboral femenina y sus determinantes en Chile”**, presentada en la Universidad Austral de Chile para optar por el título de Licenciada en Administración.

Las autoras concluyeron:

- “A mayor nivel educacional femenino, mayor participación de la mujer en el mercado laboral en Chile” no se rechaza y “A menor número de hijos, mayor participación femenina en el mercado laboral en Chile”, variable que incide de forma representativa y significativa en la tasa de participación laboral femenina (pág.32).

Gallegos, Guzmán, Saavedra y Silva (2012). Tesis. **“Participación de las mujeres en cargos gerenciales”**, presentada en la Universidad de Chile para optar por el Título de Ingeniero Comercial.

Las autoras llegaron a la siguiente conclusión:

- Tanto hombres como mujeres son considerados con un mismo desempeño. De hecho, las diferencias se expresan por tipos de personalidades más que por género. Ahora bien, se remarca el buen desempeño de las mujeres dentro de la industria financiera, siendo caracterizadas como mujeres responsables, ordenadas, “aperradas”, y que lideran grupos con toque “maternal”, además de ser más cercanas y preocupadas de la conexión de los equipos de trabajo (pág. 100).

Pérez y Ávila (2009). Tesis: **“Factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena”**, presenta en la Universidad de Cartagena para optar el título de Administrador de Empresas.

Los autores llegaron a las siguientes conclusiones:

- La participación creciente de la mujer en los niveles superiores ha sido un proceso que resulta de amplios cambios sociales en distintos campos. En el terreno de la educación se destaque el aumento de la matrícula femenina y los cambios de orientaciones educativas de las mujeres que acceden a la educación superior, mostrando así que el panorama social y normativo ha sido mejor para la mujer en los últimos años, debido a los importantes cambios sociales en lo que se refiere a la “igualdad de género”.
- Cambios de orientación de las carreras seleccionadas que están asociadas con la actitud de las mujeres hacia la vinculación laboral, mostrando un esfuerzo para

rentabilizar la inversión académica hacia una posición más favorable en el mercado de trabajo.

- En lo laboral la participación se ha ampliado y diversificado como resultado tanto de nuevas necesidades económicas como de la transformación de aspiraciones, comportamientos y estrategias de las mujeres con respecto al trabajo y la familia. Un factor importante para la vinculación de la mujer en los niveles superiores de los bancos, lo constituye su calidad, responsabilidad y cumplimiento, es decir su talento y las capacidades con que asuma su cargo es lo que determina su incursión en la fuerza laboral y el mejor desempeño para lograr buenos resultados.
- Las mujeres manifiestan una percepción muy positiva de sus capacidades personales y de su inserción en el mundo laboral, muy pocas identifican obstáculos o debilidades organizacionales para el desarrollo de su carrera o profesión.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Según Arnheim, R. (2001). “La percepción de una imagen se forma a través de la ayuda de la experiencia y necesidades, también es el resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones que se dan de una mujer” (p. 33) y el proceso de la percepción son las siguientes: Realidad como estímulo: Un objeto es susceptible de ser captados por la vista, Factores físicos ambientales: Luz, atmosfera, cercanía, lejanía, etc. Ojo: Órgano por el cual el estímulo llega al cerebro y Proceso de interpretación: El individuo capta las características del mensaje mientras las organiza en esquemas de conocimiento ya sea por forma, estilo y/o contenido (p.34).

Las culturas antiguas (La evolución de la mujer en la sociedad)

Al parecer en muchas culturas antiguas, son los hombres los que parecen haber dominado, pero hay algunas excepciones. Como ejemplo tenemos, las mujeres de la cultura nigeriana Aka podían cazar, por su propia cuenta, y además podían controlar la distribución de los recursos. Además el Antiguo Egipto tenía gobernantes femeninos como Cleopatra.

Según Cotterell, A. (2000), también tenemos las siguientes: La Edad Media; durante la edad media, la mujer empieza a ser importante para el matrimonio, ya que pasa de ser una más a ser una persona que puede aportar dinero a casa y suministrar el dinero de la familia. La Europa del siglo XVIII y XIX; A partir de finales del siglo XVIII, y durante todo el siglo XIX, los derechos, como concepto y demanda, han ganado cada vez más importancia política, social y filosófica en Europa. Los movimientos que surgieron en esta época, exigían la

libertad de religión, la abolición de la esclavitud, los derechos de las mujeres, derechos de los que no poseían propiedad y el sufragio universal. En el siglo XVIII la cuestión de los derechos de la mujer se convirtió en el centro de los debates políticos en Francia y Gran Bretaña. En ese momento algunos de los más grandes pensadores de la Ilustración, que defendieron los principios democráticos de igualdad y desafió las nociones que unos pocos privilegiados deberían gobernar sobre la gran mayoría de la población, que se cree que estos principios deben aplicarse sólo a su propio género y su propia carrera. El filósofo Jean Jacques Rousseau, por ejemplo, “pensaba que era parte de la naturaleza de la mujer el hecho de obedecer a los hombres” (p. 15).

Trayectoria de la vida de la mujer

En la trayectoria de la vida de la mujer el Programa de las Naciones Unidas (2010) según la investigación dividió en los siguientes entornos que pasen las mujeres:

El entorno familiar en la vida de la mujer

Las actitudes y comportamientos que desarrolla la mujer y que la irán formando varían de acuerdo a la etapa de la vida en que ésta se encuentra (Espinosa, 1990). Es posible reconocer una primera etapa de desarrollo que se denomina formativa, la cual comprende la fase que media entre su niñez y sus etapas escolares.

En la niñez, la mujer tendrá el primer acercamiento a la construcción de la identidad de género a través de la formación del concepto de género. Este puede concebirse como “el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla a partir del reconocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos” (p.55). El género es la constatación cultural de la diferencia sexual, y simboliza lo que es propio de los hombres (lo masculino) y lo que es propio de las mujeres (lo femenino); pero además de ser un mandato cultural también implica procesos psíquicos; y toda esa complejidad se arma como un conjunto de creencias y prácticas que jerarquizan y discriminan a los seres humanos” (Lamas, 2003). Así, en esta etapa niños y niñas se auto designan a uno u otro género, lo que determinará elementos externos como su forma de vestir, peinar, entre otros.

Ya entre los 4 y 5 años, esta auto designación de categoría comenzará a influir en el comportamiento que la niña tendrá debido a que el género va a estar determinando una serie de expectativas que determinan el proceso de tipificación sexual de las personas, proceso por el que la mujer adquiere no sólo una identidad de género sino también las conductas, valores y actitudes que se consideran apropiada para ellas de acuerdo a su sexo biológico (Houston, 1983 y 1985; Serbin, Powlishta y Gulko, 1993). De esta forma, no es raro ver que, por ejemplo, en los juegos las niñas tienden a establecer reglas para evitar conflictos, mientras que los niños prefieren jugar de forma violenta e imponerse por sobre otros niños. Esto también se evidencia en la relación que se establece con los padres, en donde las niñas tienden a ser más cercanas y cooperativas, mientras que los niños tienden a ser más desafiantes y oponerse a ellos (Maccoby, 1980) Comenzada ya la etapa de educación primaria, la niña se vuelve consciente de que el ser mujer no depende de elementos o atributos externos, sino que depende de la anatomía genital que ella tiene, es decir, de su sexo biológico. Sin embargo, cuando esto ocurre ya se ha determinado en ella un cierto estereotipo de género que proviene de la forma diferencial como son tratados niños y niñas y que determinará la forma como se va a desenvolver y las expectativas que se tendrán en base a su sexo biológico. De esta forma, si bien la codificación genética es la responsable de su sexo biológico, el resto de los factores que intervienen en la construcción de su identidad de género son aprendidos.

Estos estereotipos, que determinarán a la mujer, pueden definirse como patrones o un conjunto de conductas que se consideran apropiadas para hombres y mujeres dentro de una cultura específica (Deaux, 1987, 1993; Gentile, 1993). Sin duda la formación de estos proviene en gran medida del contexto en el cual se produce la socialización de la persona, en donde el rol de los padres y educadores en las etapas tempranas juega un papel fundamental en su determinación, dado que son las personas que mayor incidencia tienen en sus etapas primarias. De esta forma, de acuerdo a la Teoría del Aprendizaje Social (Bandura, 1989; Mischel, 1970), “el desarrollo de la identidad de género proviene del aprendizaje directo e indirecto a través de la observación de modelos femeninos y masculinos en el entorno que los rodea”. Así, la diferenciación que ocurre a partir de los estereotipos marcará las diferencias en torno al sexo biológico que repercutirá en las dimensiones psicológicas de la mujer, la que

será percibida como débil, emotiva, buena, compleja y afectuosa, a diferencia de los hombres percibidos como ambiciosos, asertivos, agresivos, dominantes y crueles (Espinosa, 1990).

Ya en la etapa escolar propiamente tal, aparte de las expectativas de los padres en torno a cómo se comportan los hijos o hijas, surgen expectativas desde la escuela en torno a las capacidades de aprendizaje de la mujer, en donde se espera que estas tengan mayor facilidad para trabajar en equipo a diferencia de los niños, de quienes se espera tengan mayor facilidad para matemáticas. Esto debido a que existen diferencias entre niños y niñas en capacidades verbales, viso - espaciales y matemáticas (Shaffer, 2000) que surgen debido a la forma como los padres han interactuado con ellos desde edades tempranas en función a su sexo biológico (Barberá, 2005).

En el trayecto de la vida de las mujeres, adoptan diferentes culturas, enseñanzas y otras, por los padres y la sociedad, escogiendo para ellas lo que más se ajuste en su personalidad.

Entorno personal de la vida de la mujer

Cuando las mujeres ya están establecidas según sus caracteres, culturas, valores, virtudes, pensamientos, motivaciones, etc.

Asimismo, la libertad de la mujer aumenta si ésta cuenta con mayor nivel de instrucción, ya que mejora su capacidad de crítica, reflexión y acción para cambiar su condición y aumenta su acceso a información. Una mujer con más educación tiene mayores posibilidades de disfrutar de un trabajo satisfactorio, participar en el debate público, cuidar su salud y la de su familia y otras. En este sentido, se centra la atención en las diferencias en los niveles de instrucción en enseñanza secundaria y superior. INEI (2016)

Los estudios superiores se dividen en dos, según Fernández N. (2007):

Pregrado

Son estudios superiores hasta el título de grado. Son necesarios, aunque no siempre suficientes, para poder acceder a los estudios de posgrado.

Su objetivo es preparar al estudiante para el desempeño de ocupaciones en áreas específicas, para el ejercicio de una ocupación o disciplina determinada, de naturaleza técnica, tecnológica o científica o en el área de

humanidades, las artes y la filosofía entre muchas otras disciplinas. También son programas de pregrado los de naturaleza multidisciplinaria, conocidos también como estudios de artes liberales, que comprenden los estudios generales en ciencias, artes o humanidades, con énfasis en algunas disciplinas que forman parte de dichos campos.

En Trujillo tenemos diversas universidades particulares y una universidad nacional donde muchos jóvenes de diferentes géneros realizan sus estudios para lograr ser profesionales competitivos.

Posgrado

Son estudios universitarios posteriores al título de grado y comprenden los estudios de maestría (también denominados máster ó magíster) y doctorado. Además de los estudios propiamente dichos, se puede incluir la investigación postdoctoral y los cursos de especialización dentro de este ámbito académico.¹ Se trata de un nivel educativo que forma parte del tipo superior. Tienen como antecedente obligatorio los estudios de pregrado, y solo se puede acceder a ellos tras la obtención del grado.

Motivaciones

Según González D. (2008). Toda persona tiene diferentes motivaciones en su vida, ya sea para el estudio, para conseguir un buen trabajo o lograr algún objetivo. Hay dos motivaciones importantes que adoptan las personas y son las siguientes:

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca hace referencia a que los estímulos motivacionales vienen de fuera del individuo y del exterior de la actividad. Por tanto, los factores motivadores son recompensas externas como el dinero o el reconocimiento por parte de los demás. La motivación extrínseca no se fundamenta en la satisfacción de realizar la cadena de acciones que compone aquello que estamos haciendo, sino en una recompensa que solo está relacionada con esta de manera indirecta, como si fuese un subproducto.

Por ejemplo: un individuo puede trabajar mucho para ganar más dinero o puede estudiar muy duro por el reconocimiento social que le proporciona un buen empleo una vez haya acabado sus estudios. Una persona con motivación extrínseca por una tarea que debe entregar, trabajará duro en ella pesar de tener

poco interés, pues la anticipación del reforzador externo le motivará a acabarla a tiempo.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca hace referencia a la motivación que viene del interior del individuo más que de cualquier recompensa externa. Se asocia a los deseos de autorrealización y crecimiento personal, y está relacionada con el placer que siente la persona al realizar una actividad, lo que permite que una persona se encuentre en “Estado de Flow” al realizar la misma.

Por ejemplo: un individuo que asiste a los entrenamientos de su equipo de fútbol simplemente por el placer que le supone practicar su deporte favorito.

La motivación intrínseca es el tipo de motivación más vinculado a una buena productividad, ya que allí donde se da el individuo no se limita a cumplir los mínimos necesarios para obtener la recompensa, sino que se involucra personalmente en lo que hace y decide poner en ello gran parte de su empeño.

La capacidad de aprendizaje

Permite constatar si el futuro trabajador superará las pruebas de selección, el tiempo de pruebas en el futuro puesto de trabajo o el éxito en los cursos de formación ocupacional tanto en los aspectos teóricos como prácticos. Dado el flujo y evolución de las ocupaciones, desde la perspectiva del curriculum, requiere la formación en macro especialidades que permita ampliar el contenido común de profesiones diferentes y una formación politécnica con visión de futuro para afrontar el cambio para el ocio y la formación continua (Montané, 1993).

Características de personalidad

Existen algunos rasgos o características que se han asociado con una personalidad eficiente, con propensión a tener éxito en el mundo laboral. Estas características incidirían en una inserción más óptima, rápida y sin repercusiones negativas en el sujeto (Rivas, 2003).

a) Perseverancia Entendida como la tendencia a proseguir en una conducta emprendida a despecho de obstáculos y retardos en la satisfacción. Sería lo contrario a la inclinación al abandono. Como se comprobará es una característica importante en las situaciones de formación anteriores a la búsqueda de trabajo, durante el mismo proceso y en las situaciones intermediarias de paro-trabajo.

b) Ansiedad posibilitadora de la acción. La ansiedad sería una respuesta afectiva a la percepción de una situación como más o menos incontrolable. Es un estado

de tensión producido por las relaciones interpersonales negativas o insatisfactorias, o bien por una tarea considerada inalcanzable o bien por las creencias negativas acerca de sí mismo, que altera la percepción de la realidad, limita el campo de estímulos percibidos y causa una distorsión en los rasgos de la personalidad. Está negativamente relacionada con el conocimiento y habilidades de toma de decisiones. Parece ser que se necesita un cierto nivel de ansiedad para que la conducta se active.

c) Autocontrol Es el proceso mediante el cual el individuo altera o mantiene su cadena de conducta en ausencia de apoyos externos. También está relacionado con la noción de demora de la satisfacción. Supone la existencia de procesos internos de auto refuerzo, mediante los cuales el sujeto obtiene un refuerzo anticipado de las ventajas que logrará con el retardo de la satisfacción. Tiene que ver con las nociones empleadas desde el psicoanálisis de “fuerza del ego” y prioridad del principio de realidad sobre el principio de placer. La capacidad de demora de la satisfacción tiene una enorme importancia en cuanto a la espera de la meta vocacional y en las situaciones de transición en la búsqueda de trabajo, así mismo actuaría como activador en las situaciones de paro.

d) Estabilidad emocional Podría considerarse el equilibrio necesario entre la extroversión y la introversión. Los extrovertidos son más sensibles a la aprobación social, mientras que los introvertidos son más receptivos a la propia aprobación (auto - refuerzo). Poder combinar el refuerzo social externo - más propio de los extrovertidos- ligado a las conductas sociales de amistad, compañerismo, etc.; con el refuerzo social interno - más propio de los introvertidos.- donde lo que se tiene en cuenta es la propia aprobación por la tarea realizada y la satisfacción con las propias conductas, es una característica clave de cara a los procesos de búsqueda de trabajo y de mantenimiento dentro de él.

Entorno de pareja y maternidad de las mujeres

Ahora bien, la mujer llega a formar parte de una nueva familia, donde ella representa una de las cabezas de su propia familia, velando por la economía, hijos, hogar y pareja, aun así, ella piensa en realizarse profesionalmente.

En las parejas son fundamentales los procesos para llegar a acuerdos, los cuales conforman el llamado “contrato conyugal” (Burín, 2008). Este proceso de negociación suele ser complicado y es en los casos de las parejas de

profesionales donde la generación de dicho contrato y las negociaciones que lo actualizan son especialmente complejas. Esto ocurre porque cada individuo presenta altos grados de individualización y de orientación de sus acciones hacia el desarrollo profesional.

Cuando dos personas inician una relación, generalmente antes de asumir mayores compromisos, establecen un contrato conyugal en el que se explicitan las expectativas de crecimiento profesional y las responsabilidades familiares que cada integrante tendrá. Al casarse, las negociaciones se entablan sobre la base de este contrato conyugal el que en ciertas ocasiones se mantiene y refuerza y, en otras, a través de la conversación, se altera. Conjuntamente, es común descubrir que el hecho de ceder y aceptar el argumento del otro para tomar una decisión se ve acompañado de un sentimiento de frustración y malestar y se genera un quiebre emocional especialmente en los casos en los que la mujer decide el abandono del mercado laboral, lo que hace que ella deba re-articular su proyecto biográfico para dotarlo de un nuevo sentido e interés, siendo el significado de la maternidad el que suele ser el más utilizado (PNUD, 2010).

En un estudio realizado por Todaro y Yañez (2004), se configuraron tres tipos de pareja conforme a sus características de negociación. El primero, engloba los casos en que las mujeres subordinan su inserción y comportamiento en el mercado de trabajo a la aprobación e itinerario laboral de sus maridos. Opuesto al anterior, el segundo tipo de relación de pareja comprende a aquellas en las cuales las mujeres afirman su derecho a un desarrollo laboral autónomo, cualquiera sea las oportunidades entre ambos cónyuges, y conciben a sus familias organizadas en torno a la doble carrera de sus miembros. El tercero y último prototipo de pareja, incluye a aquellas cuyos miembros no difieren mucho entre sí; hay homogamia en cuanto a educación, edad y pertenencia social, y ambos concurren al desarrollo de una actividad laboral destinada a asegurar la sobrevivencia familiar.

Cuando la mujer se integra al mercado laboral, surge el llamado conflicto trabajo familia, que se ha definido como un conflicto interno en el que las presiones de los ámbitos laborales y familiares son incompatibles en algunos aspectos para la mujer, haciendo que la participación en un rol dificulte la participación en el otro (Greenhaus y Beutell, 1985). Este conflicto surge

principalmente porque es la mujer la que tiene la principal responsabilidad en los roles familiares, lo que la lleva a poseer una doble carga laboral generada por su trabajo remunerado en la empresa y por su trabajo no remunerado en el hogar (Guzmán y Mauro, 2004). Los riesgos asociados a esta doble carga se deberían tanto al agotamiento como al conflicto de roles, que tienden a hacer que en la mujer surjan sentimientos de culpa tanto hacia la familia como hacia el trabajo (Avendaño y Grau, 1997). Esta culpa florece cuando las ejecutivas prevén que no podrán cumplir con el compromiso de una maternidad físicamente presente e incondicional, lo que les genera el miedo de recibir rechazo y desaprobación de sus hijos en el futuro y también se desarrolla cuando las ejecutivas, al crear una relación íntima con el lugar de trabajo, se sienten culpables al no poder cumplir al 100% sus responsabilidades o al rechazar propuestas de ascenso (PNUD, 2010).

Entorno social de la vida de las mujeres

Para la mujer ha sido una lucha constante para formar parte de decisiones, mercado laboral, participación ciudadana, etc.

Hoy en día a las mujeres les ampara Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres N°28983, (2007). Art. 6 De los lineamientos del poder ejecutivo, gobiernos regionales y locales, de los siguientes incisos:

e) Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.

f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

Por otro lado, (Caballo, citado por Contreras, 2003). Indica que las características de las habilidades sociales demandadas en función del nivel de las ocupaciones.

A cierto nivel, las estrategias de toma de decisiones son consideradas habilidades sociales por las responsabilidades exigidas. En general, las habilidades sociales contemplarían la interacción fluida y el control de las relaciones. Estas competencias entran dentro de las habilidades sociales y responden a las demandas de las empresas y empleadores. Habilidades sociales relacionadas con la empleabilidad:

- Cortesía
- Cooperación
- Capacidad de adaptación
- Habilidad para resolver problemas de interacción social
- Trabajo en situaciones de estrés
- Disponibilidad
- Aceptación de la crítica
- Comunicación efectiva con los compañeros

Hoy en día se observa un cambio en relación a la percepción de la mujer en las organizaciones. Esto se evidencia en una mayor participación femenina en el mercado laboral, un aumento de su tasa de ocupación en relación a los hombres, un aumento de sus años activos y un aumento de su ocupación en empleos técnicos y profesionales, lo que ha provocado que hoy la mujer sea más independiente, tenga mayor autonomía económica y aumenten su realización personal (Mauro, 2004; PNUD, 2010). Además, se reconoce que la mujer aporta con ciertas características a la organización, por ejemplo, con el liderazgo transformacional, es decir, aquel más conectivo e interactivo, dirigido a generar redes, nutrir relaciones y dar poder a las personas, que es justamente el más efectivo en el contexto organizacional actual (Bass y Avolio, 1994; Bass, Avolio, Jung y Berson, 2003; Eagly y Carli, 2007; Sarrió y Candela, 2004).

Dirección de cargos gerenciales

Según Chiavenato, I. (2007). Dirigir y gestionar los asuntos de una empresa, una sociedad o una organización"; y la persona que desempeña tal función se le denomina gerente o director general, quien coordina los recursos internos, representa a la compañía frente a terceros y controla las metas y objetivos. La gerencia es responsable del éxito o el fracaso de un negocio.

Gerente

Persona que por oficio se encarga de dirigir, gestionar o administrar una sociedad, empresa u otra entidad.

Los gerentes, en el desempeño de sus funciones administrativas, tienden a emplear un conjunto particular o propio de habilidades, destrezas y criterios conducentes al logro exitoso de objetivos y metas de la organización que representan. Esto ha ocasionado el surgimiento de estilos de gerencia, y, por ende, de teorías gerenciales.

Las teorías X e Y han sido creadas por Douglas McGregor, mientras que la teoría Z es del japonés Ouchi, (Chiavenato, 2007)

La teoría X se basa en que a las personas les disgusta el trabajo, que son perezosas y evitan el trabajo si les es posible. Por su pereza la gente debe estar controlada, amenazada y dirigida, esto es administrada, para conseguir un correcto desempeño de ellos.

La Teoría Y se basa en que a las personas les gusta el trabajo, de manera que es natural para ellos como otras necesidades básicas de la vida. Las personas se sienten motivadas hacia el trabajo, buscan responsabilidades y son creativas, no escapan del trabajo porque les gusta hacerlo, por eso tienen autodirección y autocontrol.

Teoría Z, los trabajadores son seres humanos y también son empleados, por lo que humanizar las condiciones de trabajo es a favor de la empresa, ya que aumenta la autoestima de los trabajadores y aumenta la productividad de la empresa. La productividad tiene que incidir necesariamente en mayores beneficios para la empresa, por lo que las empresas deben basarse en las relaciones humanas.

Los gerentes deben tener competencias o habilidades gerenciales, son las siguientes:

- Motivador del personal. Poder hacer que los demás mantengan un ritmo de trabajo intenso.
- Conductor de grupos de trabajo. Desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo con autonomía y responsabilidad.
- Líder. Orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada.

- Comunicador eficaz. Escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.
- Dirección de personas. Esfuerzo por mejorar la formación y desarrollo de los demás y de sí mismo.
- Gestor del cambio y desarrollo de la organización. Manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo. Plantear y manejar de manera efectiva los conflictos.
- El gerente es quien idea la empresa y quién determina lo que debe hacerse; delega los puestos necesarios para alcanzar los resultados deseados, estableciendo los requisitos; genera también la mayor parte del dinero y conduce al conjunto hacia las oportunidades para acumular riqueza.
- Por lo anterior, un gerente ejecuta todas o algunas de las cuatro funciones siguientes: planeamiento, organización, la integración y la medición. Ciertos autores destacan, por lo menos, tres grupos de funciones que son esenciales para un efectivo trabajo gerencial:
- La creación de un grupo de trabajo armónico donde el todo sea más que la suma de sus partes. Una entidad pro- ductiva que rinda más que la suma de los recursos incorporados a la misma.
- Ser proactivo. Armonizar en todas las decisiones y todos los actos los requerimientos del futuro inmediato y a largo plazo.
- Ejecutar 6 tareas básicas: fijar objetivos; derivar metas en cada área de objetivos; organizar tareas, actividades y personas; motivar y comunicar, controlar y evaluar; y desarrollar a la gente y a sí mismo.

Cargos que generalmente desempeñan las mujeres

La misma sociedad creo este estereotipo que el hombre tiene una profesión y la mujer un empleo, pues bien, actualmente podemos decir que cada vez la mujer rompe barreras y ocupa cargos que solo antes los varones podían ocupar, es decir ahora encuentras mujeres direccionando empresas, áreas, liderando, etc.

No obstante, aún se encuentran arraigadas estas ideas en algunas partes del País.

Por ello, consideran aceptable que las mujeres pueden tener un empleo, más que una profesión, las razones de comprender son fáciles, primero: La

preparación exigida no es de larga duración para los trabajos de servicio al cliente y se acomoda, por lo tanto, a unas pretensiones económicas a corto plazo. Luego: En algunos casos, dada la poca tradición de cultura superior entre las mujeres, un porcentaje de mujeres son las que reciben una formación media apta para ocupar este tipo de puestos. También: Cabe resaltar que son trabajos limpios, poco fatigosos, en su mayor parte apenas esforzados, y por último el sector servicio está llamado a absorber los excedentes de otras secciones.

Claro está, que la tendencia histórica de la fuerza de trabajo femenina a concentrarse están en las actividades productoras de servicios; señalando, que la tercerización de la estructura productiva del país ha alterado profundamente las tendencias evolutivas de la fuerza de trabajo masculina y ha condicionado la evolución de la fuerza de trabajo femenina hacia una ubicación progresiva en este sector.

En la Administración se pueden evidenciar cuatro categorías o niveles de funcionarios (Mayorca, E. 2009):

- a. Nivel superior: Empleados de alto nivel, gerentes encargados de la administración de la organización, con alto grado de decisión.
- b. Nivel medio: Graduados profesionales que se ubican en un nivel de staff, supervisión y control, con cierto nivel de decisión.
- c. Nivel de profesionales técnicos: Empleados con estudios técnicos que se desempeñan como auxiliares y secretarías.
- d. Nivel del personal de ejecución: Empleados sin calificación especial que se desempeñan en empleos rutinarios sin ningún nivel de decisión.

Diversos estudios han demostrado tanto hombres como mujeres se concentran en diferentes cargos y sectores en la industria laboral. La fuerza de trabajo femenina se ha concentrado tradicionalmente en el sector servicio y comercio. Así mismo, la mujer ha creado estereotipo que han construido socialmente, indica el tipo de cargos en los que se podría desempeñar mejor, visualizándose a cierto tipo de cargos o aéreas de trabajo. Refleja la relación a una existencia de segregación ocupacional vertical y horizontal, se manifiesta, por ejemplo, que las mujeres son más honestas que los hombres, por ello deben ocupar cargos como cajeras, además, se dice que las mujeres son dulces, son dotadas de gran paciencia y si además cuentan con ciertos atractivos físicos, es decir son excelente recurso humano para desempeñar tareas de atención al público y

ventas. Los estereotipos de género no se puede erradicar esos pensamientos e ideas en nuestra sociedad que para la toma de decisiones en los en los procesos de selección, pesan más, que la información reportada sobre la productividad de hombres y mujeres.

Normatividad

Constitución Política del Perú 1993, indica lo siguiente:

Capítulo I Derechos Fundamentales de la persona, Art. 2°. Igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Capitulo II Derechos Sociales y Económicos, Art. 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Art. 23°. El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedimento que trabajan.

Art. 24°. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

Art. 26°. En la relación laboral se respetan uno de los principios: igualdad de oportunidades sin discriminación.

Ley N° 28983 que fue creada en el gobierno de Alan García, publicada en el año 2007, La Ley de igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres obliga al estado peruano en el ámbito nacional, regional y local a adoptar medidas concretas para la realización del derecho humano a la igualdad sustantiva o de facto de las mujeres con los hombres, impidiendo la discriminación.

Ley N° 30367 Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, aprobada por el pleno del Congreso de la República, prohíbe el despido si se produce durante el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o lactancia, o dentro de los 90 días posteriores al parto. Esta protección será aplicada siempre que el empleador haya sido informado documentadamente de la situación de embarazo por su empleada, en consecuencia si este despido se hubiere producido será nulo de puro derecho.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la influencia de la percepción de imagen de género femenino en la dirección de cargos gerenciales de la municipalidad provincial de Virú, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Según los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 40 – 41).

Conveniencia, porque esta investigación servirá para determinar el nivel de influencia de la percepción de imagen de género que tienen los subordinados en la dirección de cargos Gerenciales y mostrando la relación entre variables.

Implicaciones Prácticas, porque a través de la identificación de la imagen de género femenino para la dirección de cargo gerencial de la institución, se obtendrá información relevante y necesaria para la Municipalidad Provincial de Virú ya que ayudará a un proceso de selección específico para el puesto que solicitan a través de la ley 30057 Ley del Servicio Civil.

Relevancia Social, No hay duda de la importancia que tiene hoy en día el papel de la mujer en la sociedad y en el sector laboral, por ello, esta investigación servirá para los servidores públicos, los ciudadanos y la institución con el logro de objetivos cumplidos.

Valor teórico, por ende esta investigación, determina la relación que hay entre la percepción de imagen de género femenino y la dirección de cargos gerenciales, teniendo como utilidad la información para la institución y los servidores públicos, así mismo ver la importancia y mejora de contratar mujeres idóneas para el cargo.

Utilidades Metodológicas, Esta investigación permitirá desarrollar mejores instrumentos para medir la relación de las variables percepción de imagen de género femenino y la dirección de cargos gerenciales, así mismo la utilidad de información para la institución.

1.6. Hipótesis

La percepción de imagen de género femenino tiene una influencia positiva en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2017.

Hipótesis Nula: La percepción de imagen de género femenino No tiene una influencia positiva en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú.

Hipótesis Alternativa: La percepción de imagen de género femenino tiene una influencia positiva en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú,

1.7. Objetivos

Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la percepción de género femenino y su influencia en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

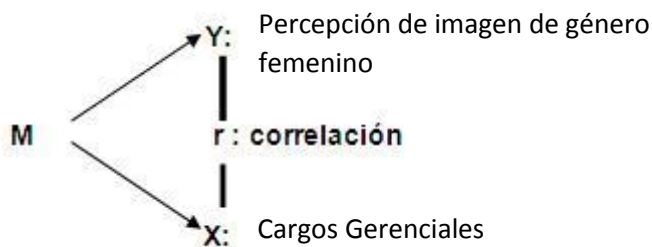
Objetivos específicos

- Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno familiar para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.
- Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno personal para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.
- Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno de pareja - maternidad para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.
- Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno social para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.
- Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión características de un gerente para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.
- Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión tipo de un gerente para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.
- Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión funciones de un gerente para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

II. METODO

2.1. Diseño de Investigación

Esta investigación es, no experimental con un diseño transversal correlacional, consiste en obtener información del objeto de estudio (población o muestra), una sola vez en cada unidad de análisis, en otras palabras, se recolectará la información en una única oportunidad. En este caso se utilizará un instrumento de recolección de información siendo la escala de likert, con aplicación única a cada sujeto investigado para medir y describir la relación de las dos variables de dicha investigación.



Dónde:

M: Muestra, Mujeres Gerentes de la Municipalidad Provincial de Virú

O₁: Variable independiente: Percepción de imagen de género femenino.

O₂: Variable dependiente: Cargos gerenciales.

r: Relación de causalidad de las variables.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable Independiente

“Percepción de la imagen de género femenino, se forma a través de la ayuda de la experiencia y necesidades, también es el resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones que se dan de una mujer” (Arnheim, R. 2001).

2.2.2. Variable Dependiente.

“Dirección de cargos gerenciales, es dirigir y gestionar los asuntos de una empresa, una sociedad o una organización; y la persona que desempeña tal función se le denomina gerente o director general (Chiavenato, I. 2007).

2.2.3. Operacionalización de la variable.

Tabla 2.1. Operacionalización de la variable Independiente y Dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Percepción de imagen de género femenino	La percepción de una imagen se forma a través de la ayuda de la experiencia y necesidades, también es el resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones que se dan de una mujer.	La variable se percepción de imagen de ser medida a través de encuestas a mujeres gerentes de la Municipalidad Provincial de Virú.	Entorno familiar de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente identificada con su cultura familiar • Los padres ayudan a identificar el género de sus hijos • Les enseñaron valores en el hogar 	Ordinal Siempre A veces Nunca
			Entorno personal de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios Superiores • Motivación • Personalidad en el sector laboral 	
			Entorno de pareja y maternidad de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del cónyuge en el hogar y trabajo. • Conflictos familiares • compromiso maternal 	
			Entorno social de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> • discriminación • experiencia tiene en el mercado laboral • capacitaciones 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Líder • Proactivo • Gestor del cambio 	
	Dirigir y gestionar los asuntos de una empresa,	La variable dirección de cargos gerenciales será	Características de un gerente		

Dirección de Cargos gerenciales	sociedad o una organización; y la persona que desempeña tal función se le denomina gerente o director general.	medida a través de una escala de Likert a mujeres gerentes de la Municipalidad Provincial de Virú.	Tipo de un Gerente	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente X • Gerente Y • Gerente Z
			Funciones de un Gerente	<ul style="list-style-type: none"> • Planea • Organiza • Ejecuta • Dirige

Nota: Las teorías que se sustentan se encuentran ubicadas en mi marco teórico del Entorno de la vida de la mujer y dirección de cargos gerenciales.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

Según la base de datos obtenida por la Municipalidad Provincial de Virú, del organigrama son 200 servidores públicos administrativos.

2.3.2. Muestra.

Para las Variables, la población es finita el cual consta de 200 servidores públicos administrativos entre hombres y mujeres (subordinados) de las 11 gerencias en la institución, según Municipalidad Provincial de Virú y será utilizará para la aplicación de la encuesta.

$$n = \frac{N * Z^2(P * Q)}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * (P * Q)}$$

$$n = \frac{(200)*(1.96)^2(0.5*0.5)}{(0.07)^2*(200-1)+(1.96)^2*(0.5*0.5)} = 99.24$$

Dónde:

N = 200 Total de la Población

n = Tamaño de la muestra

Z = 1.96 Nivel de confianza

p = 0.5

q = 0.5

e= Margen de error (7 %)

2.3.3. Unidad de análisis.

Género femenino que labora en el cargo de Gerencia de la Municipalidad Provincial de Virú.

2.3.4. Muestreo.

Muestreo probabilístico estratificado, se dividirá toda la población objeto de estudio en diferentes subgrupos o estratos disjuntos, de manera que un individuo sólo puede pertenecer a un estrato. Una vez definidos los estratos, para crear la muestra se seleccionan individuos empleando una técnica de muestreo cualquiera

a cada uno de los estratos por separado.

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

2.4.1. Técnica

Tabla 2.3. Técnica e instrumento

Técnica	Instrumento
Test	Escala de Likert

2.4.2. Instrumento

En consecuencia se utilizó la escala de Likert, para medir las dimensiones establecidas según variables.

En este caso, se dio opción de respuesta empleando cuatro (4) opciones:

Opciones	Valor
La mayoría de veces	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Para interpretar de una mejor manera los resultados, de acuerdo al valor de cada bloque obtenido, se utilizara la siguiente escala con rangos cuantitativos.

Rangos de Calificación cualitativos y porcentual de percepción femenina		
1	2	3
Baja 12 - 38	Media 39 - 42	Alta 43 - 48

Rangos de Calificación cualitativos y porcentual de Cargos Gerenciales		
1	2	3
Mala 10---29	Regular 30 - 33	Buena 34 - 40

2.4.3. Validación de Instrumento

Se llevó a cabo el proceso de validación, mediante un juicio de expertos, siendo los siguientes: Dr. Alfredo Alcalde Guerra

2.4.4. Confiabilidad de Instrumento

Tiene una confiabilidad de 0.7070 para la variable Percepción de imagen de Género Femenino y 0.700 para dirección de Cargos Gerenciales respectivamente mediante el cálculo del Alfa de Cronbach mediante el análisis en el SPSS versión 22, es decir que los instrumentos son Confiables y se puede aplicar en el siguiente proyecto de Investigación titulado: “PERCEPCIÓN DE IMAGEN DE GÉNERO FEMENINO Y SU INFLUENCIA EN LA DIRECCIÓN DE CARGOS GERENCIALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRÚ, 2018 ”

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de la información recabada será a través de Excel, destinados a medir la variable identificada. Para tener una mejor visualización del tema a investigar, se analizarán los resultados presentados en tablas y gráficos estadísticos y de esa manera llegar a cumplir con los objetivos de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

La investigación se realizará de acuerdo a la estructura exigida por la Dirección de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, así mismo se usará una muestra representativa de las mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial de Virú y así mismo la encuesta será revisada por especialistas, para luego recopilar y analizar para que los datos sean confiables y veraces.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de Resultados

3.1.1. Fiabilidad.

Este método es totalmente necesario para la evaluación del instrumento a utilizar en una investigación y así poder medir la fiabilidad de una escala, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems (medidos en escala tipo Likert), midiendo una misma dimensión teórica.

Para ello, se acudió a juicio de expertos según la norma, con la finalidad de validar el instrumento que se empleó en esta investigación, así mismo expresaron su opinión sobre el contenido y redacción del cuestionario, otorgando el visto bueno y la procedencia de aplicar el instrumento de recolección de datos

3.1.2. Resultados de Fiabilidad con Alfa de Cronbach

<i>Instrumento: Percepción de imagen de género femenino</i>														<i>Método a)</i>
<i>N°</i>	<i>P1</i>	<i>P2</i>	<i>P3</i>	<i>P4</i>	<i>P5</i>	<i>P6</i>	<i>P7</i>	<i>P8</i>	<i>P9</i>	<i>P10</i>	<i>P11</i>	<i>P12</i>	<i>TOTAL</i>	<i>0.5051</i>
1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	9	<i>0.7319</i>
2	2	1	1	1	0	0	0	2	1	1	1	2	12	<i>0.4286</i>
3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	10	<i>0.4849</i>
4	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	22	<i>0.5588</i>
5	2	2	1	1	2	0	2	2	2	1	1	1	17	<i>0.0606</i>
6	1	1	0	1	2	1	2	1	1	0	1	2	13	<i>0.5015</i>
7	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	18	<i>0.7274</i>
8	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	1	1	15	<i>0.5692</i>
9	2	2	1	1	0	0	2	1	0	1	2	1	13	<i>0.4379</i>
10	2	1	0	0	2	1	2	1	1	2	1	1	14	<i>0.4337</i>
11	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	9	<i>0.5122</i>
12	2	1	1	1	0	0	0	2	1	1	1	2	12	
13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	10	<i>Método b)</i>
14	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	22	<i>0.7070</i>
15	2	2	1	1	2	0	2	2	2	1	1	1	17	
16	1	1	0	1	2	1	2	1	1	0	1	2	13	
17	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	18	
18	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	1	1	15	
19	2	2	1	1	0	0	2	1	0	1	2	1	13	
20	2	1	0	0	2	1	2	1	1	2	1	1	14	
Total	30	30	20	20	26	10	28	28	22	22	24	26	286	
Varianza	0.47	0.26	0.42	0.21	0.64	0.47	0.67	0.46	0.52	0.31	0.17	0.43	14.33	

Desv. Estánd	0.69	0.51	0.65	0.46	0.8	0.69	0.82	0.68	0.72	0.55	0.41	0.66	3.785
--------------	------	------	------	------	-----	------	------	------	------	------	------	------	-------

Instrumentos tiene una confiabilidad de 0.7070 y 0.700 respectivamente mediante el cálculo del Alfa de Cronbach mediante el análisis en el SPSS versión 22, es decir que los instrumentos son Confiables y se puede aplicar en el siguiente proyecto de Investigación titulado: “PERCEPCIÓN DE IMAGEN DE GÉNERO FEMENINO Y SU INFLUENCIA EN LA DIRECCIÓN DE CARGOS GERENCIALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRÚ, 2018 ”

Instrumento: Cargo Gerencial												Método a)
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	
												0.5067
1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	11	0.5158
2	2	0	1	2	0	1	2	1	1	2	12	0.8567
3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	0.3667
4	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	15	0.7130
5	2	0	1	1	0	1	2	2	1	2	12	0.4386
6	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	14	0.3789
7	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	0.3036
8	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	0.8567
9	0	0	1	1	0	1	2	2	1	1	9	0.5602
10	2	0	1	1	0	2	2	2	1	1	12	
11	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	11	Método b)
12	2	0	1	2	0	1	2	1	1	2	12	0.7000
13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	
14	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	15	
15	2	0	1	1	0	1	2	2	1	2	12	
16	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	14	
17	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	
18	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	
19	0	0	1	1	0	1	2	2	1	1	9	
20	2	0	1	1	0	2	2	2	1	1	12	
Total	32	20	24	26	14	26	36	34	24	30	266	
Varianza	0.46	0.84	0.17	0.22	0.64	0.22	0.17	0.43	0.17	0.26	3.58947	
Desviación Estándar	0.68	0.92	0.41	0.47	0.8	0.47	0.41	0.66	0.41	0.51	5.74097	

George y Mallery (2003 p. 231) sugieren como un criterio general las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de cronbach:

Coeficiente alfa > 9 es excelente

Coeficiente alfa > 8 es bueno

Coeficiente alfa > 7 es aceptable

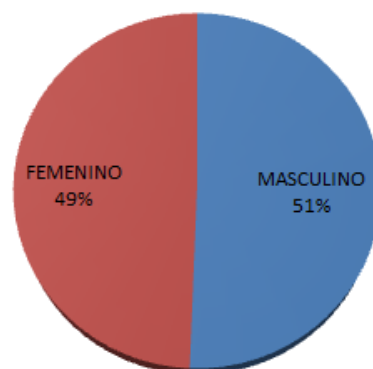
Coeficiente alfa > 6 es cuestionable

Coeficiente alfa > 5 es pobre

Para poder dar el cumplimiento al objetivo general del trabajo de investigación, se pudo hacer la recolección de datos a través de la técnica test, como instrumento escala de Likert teniendo como coeficiente alfa 7, es decir aceptable, el cual se aplicó a la muestra de la población los subordinados de la municipalidad Provincial de Virú, para conocer la percepción de género femenino y su influencia en los cargos gerenciales de dicha institución.

Cantidad de subordinados de género femenino y masculino encuestados.

Figura N° 01 Porcentaje de género de los subordinados encuestados



Interpretación: En la figura N° 01, indica que la cantidad de encuestados del género masculino tiene el 51%, mientras que el género femenino el 49% de un total de 99 servidores públicos de diferentes áreas

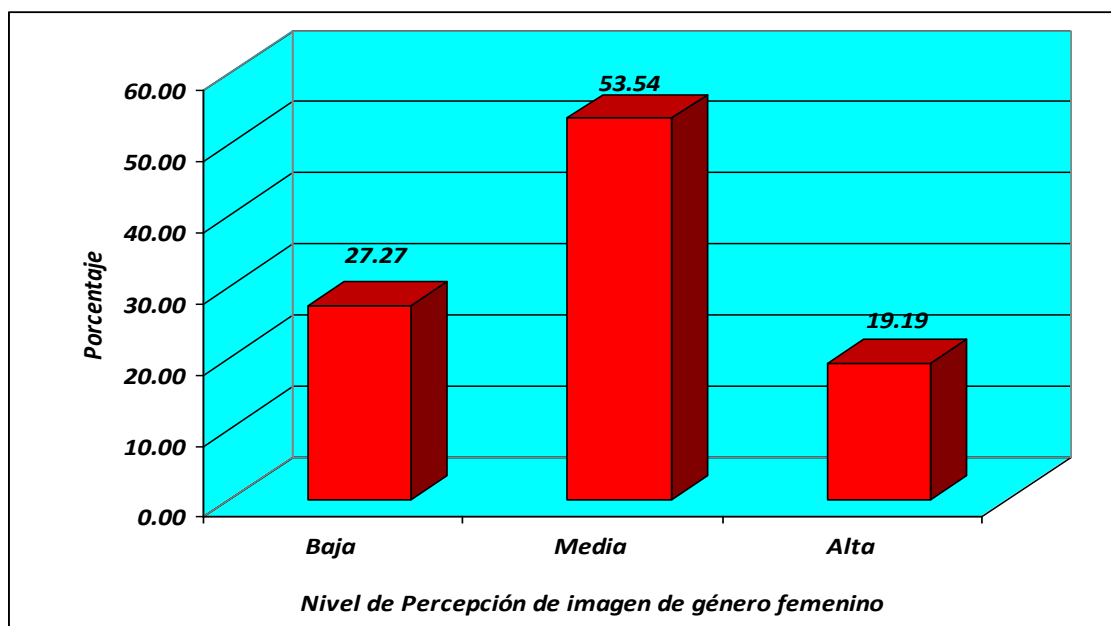
3.2. Relación que existe entre la percepción de género femenino y su influencia en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

Tabla 3.1. Distribución del Nivel de Percepción de género Femenino en la Municipalidad Provincial de Virú Año 2018.

Nivel de Percepción de imagen de género femenino	N°	%
Baja	27	27.27
Media	53	53.54
Alta	19	19.19
Total	99	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura N° 02: Porcentaje del Nivel de Percepción de género femenino en la municipalidad Provincial de Virú Año 2018.



Interpretación: En Tabla 3.1. y Figura N° 02 se observa que el Nivel de Percepción de imagen de género femenino en la municipalidad Provincial de Virú Año 2018, el 53.54% su nivel es Media (representa a 53 entrevistados servidores públicos), mientras que el 27.27% su nivel es Baja (representa a 27 entrevistados servidores

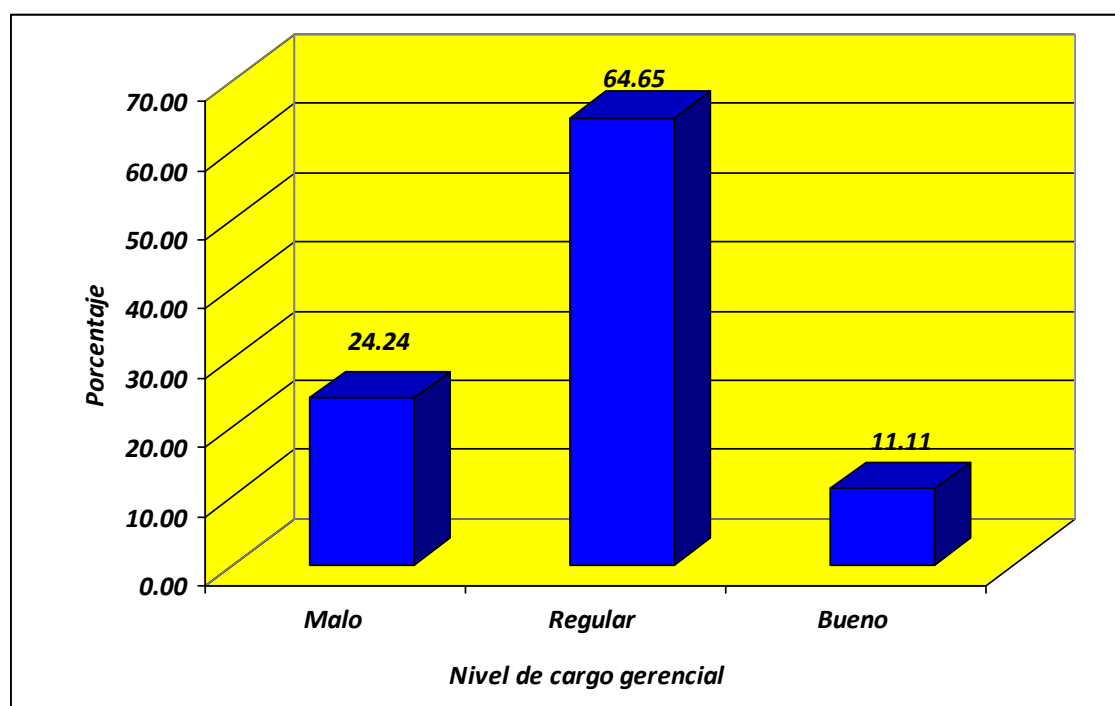
públicos) y solo el 19.19% su nivel es Alta (representa a 19 entrevistados servidores públicos).

Tabla 3.2. Distribución del Nivel de cargo gerencial de la municipalidad Provincial de Virú Año 2018.

Nivel de cargo gerencial	N°	%
Malo	24	24.24
Regular	64	64.65
Bueno	11	11.11
Total	99	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 03: Porcentaje del Nivel de cargo gerencial de la municipalidad Provincial de Virú Año 2018.



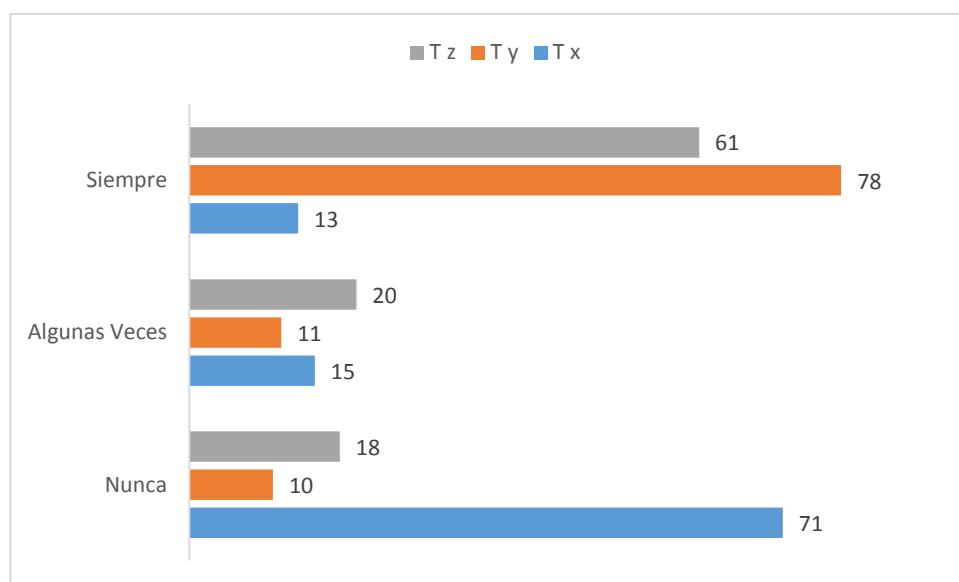
Interpretación: En la tabla 3.2.y Figura N° 03 se observa que el Nivel de cargo gerencial de la municipalidad Provincial de Virú Año 2018, el 64.65% su nivel es Regular (representa a 64 entrevistados servidores públicos), mientras que el 24.24% su nivel es Malo (representa a 24 entrevistadas servidores públicos) y solo el 11.11% su nivel es Bueno (representa a 11 entrevistadas servidores públicos).

Tabla Nª 3.3. Gerentes de Género Femenino y Teorías Administrativas que gestionan en la Municipalidad Provincial de Virù.

	T x	T y	T z
Nunca	71	10	18
Algunas Veces	15	11	20
Siempre	13	78	61
Total	99	99	99

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 04: Aplicación de Teorías Administrativas según las gerentes femeninas de la Municipalidad Provincial de Virù.



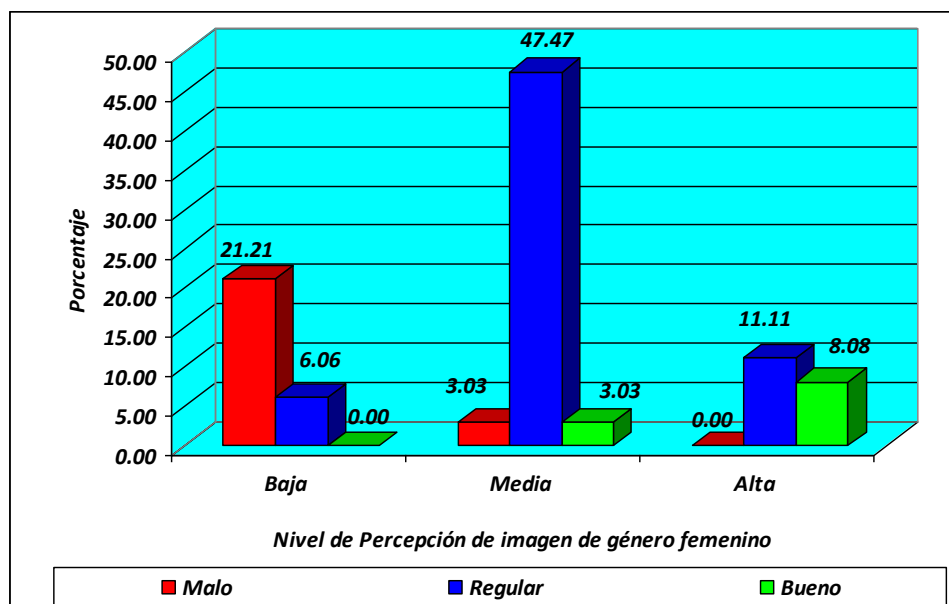
Interpretación: Se observa en la Figura 04. El 78 %de los subordinados indican que las gerentas aplican la teoría Y, además otro grupo indica que nunca aplican las gerentas la teoría x, seguido del 61% que aplican la teoría Z.

Tabla N° 3.4. Distribución del Nivel de Percepción de género femenino y su influencia en cargo gerencial de la municipalidad Provincial de Virù Año 2018.

Nivel de Percepción de imagen de género femenino	Nivel de cargo gerencial						Total	
	Malo		Regular		Bueno		N°	hi%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Baja	21	21.21	6	6.06	0	0.00	27	27.27
Media	3	3.03	47	47.47	3	3.03	52	52.52
Alta	0	0.00	11	11.11	8	8.08	19	19.19
Total	24	24.24	64	64.65	11	11.11	99	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 05: Porcentaje del Nivel de Percepción de género femenino y su influencia en cargo gerencial de la municipalidad Provincial de Virú Año 2018.



Interpretación: En la tabla 3.3 y Figura N° 04 se observa que los entrevistados de la municipalidad Provincial de Virú Año 2018, el 47.47% su nivel de Percepción de imagen de femenino es Media y el nivel de cargo gerencial es Regular (representa a 47 entrevistados servidores públicos), mientras que el 21.21% su nivel de Percepción de imagen de género femenino es Baja y el nivel de cargo gerencial es Malo (representa a 21 entrevistados).

3.3. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis para medir la relación de variables

HIPOTESIS

Hipótesis Nula: La percepción de imagen de género femenino No tiene una influencia positiva en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú.

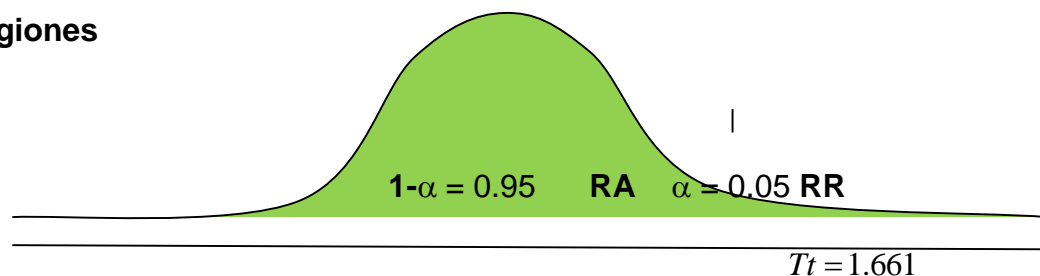
Hipótesis Alternativa: La percepción de género femenino tiene una influencia positiva en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú,

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de student

$$T_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.864}{\sqrt{\frac{(1-0.864^2)}{99-2}}} = 5.39$$

Regiones



Conclusión: No se Rechaza, por lo tanto La percepción de imagen género femenino tiene una influencia positiva de 86% rango alto de sperman en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones				
			La percepción de imagen género femenino	Cargos gerenciales
Rho de Spearman	La percepción de imagen género femenino	Coeficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Cargos gerenciales	Coeficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

3.3.1. La influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno familiar para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

Prueba de hipótesis para medir la relación de variables

Hipótesis

Hipótesis Nula: La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno familiar de la mujer) No tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú,

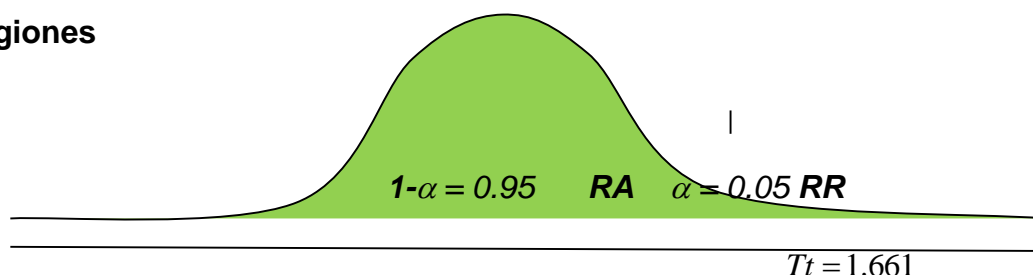
Hipótesis Alternativa: La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno familiar de la mujer) tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de student

$$T_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.894}{\sqrt{\frac{(1-0.894^2)}{99-2}}} = 6.26$$

Regiones



Conclusión: Ho se Rechaza, por lo tanto La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno familiar de la mujer) tiene un impacto positivo de 89% rango alto de sperman en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones				
			La percepción de género femenino (Dimensión Entorno familiar de la mujer)	Cargos gerenciales
Rho	La percepción de género femenino	Coeficiente de correlación	1,000	,894**
Spea	(Dimensión Entorno familiar de la mujer)	Sig. (bilateral)	.	,000
rman		N	99	99
	Cargos gerenciales	Coeficiente de correlación	,894	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

3.3.2. Influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno personal para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virù, 2018.

Prueba de hipótesis para medir la relación de variables

Hipótesis

Hipótesis Nula: La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno personal de la mujer) No tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú,

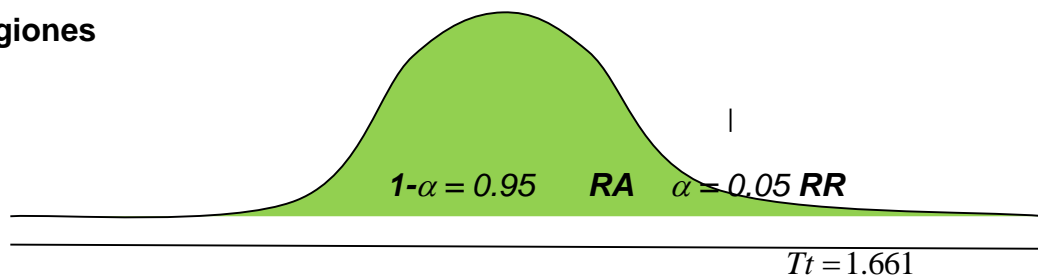
Hipótesis Alternativa: La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno personal de la mujer) tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de student

$$T_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.936}{\sqrt{\frac{(1-0.936^2)}{99-2}}} = 8.35$$

Regiones



Conclusión: Ho se Rechaza, por lo tanto La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno personal de la mujer) tiene un impacto positivo de 93% rango alto de sperman en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones				
			La percepción de género femenino (Dimensión Entorno personal de la mujer)	Cargos gerenciales
Rho de Spearman	La percepción de género femenino (Dimensión Entorno personal de la mujer)	Coeficiente de correlación	1,000	,936**
		Sig. (bilateral)	.	,103
		N	99	99
	Cargos gerenciales	Coeficiente de correlación	,936**	1,000
Sig. (bilateral)		,103		
N		99	99	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

3.3.3. Influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno de pareja – maternidad para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

Prueba de hipótesis para medir la relación de variables

Hipótesis

Hipótesis Nula: La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno de pareja y maternidad de la mujer) No tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

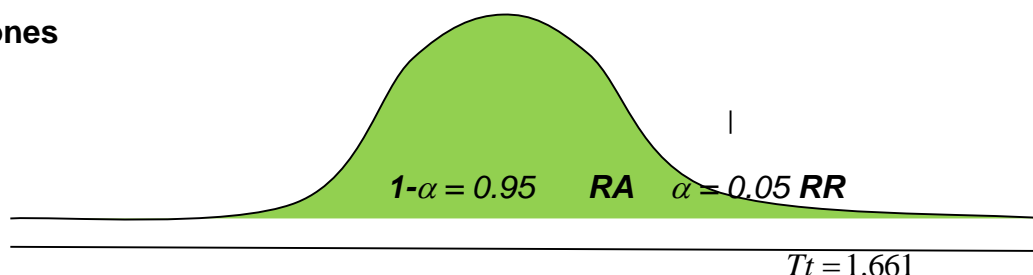
Hipótesis Alternativa: La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno de pareja y maternidad de la mujer) tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: *T de student*

$$T_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.436}{\sqrt{\frac{(1-0.436^2)}{99-2}}} = 4.77$$

Regiones



Conclusión: Ho se Rechaza, La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno de pareja y maternidad de la mujer) tiene un impacto positivo de 43% rango medio bajo de sperman en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2017, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones				
			La percepción de género femenino (Dimensión Entorno de pareja y maternidad de la mujer)	Cargos gerenciales
Rho de Spearman	La percepción de género femenino (Dimensión Entorno de pareja y maternidad de la mujer)	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Cargos gerenciales	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

3.3.4. Influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión del entorno social para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

Prueba de hipótesis para medir la relación de variables

Hipótesis

Hipótesis Nula: La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno social de la mujer) No tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú,

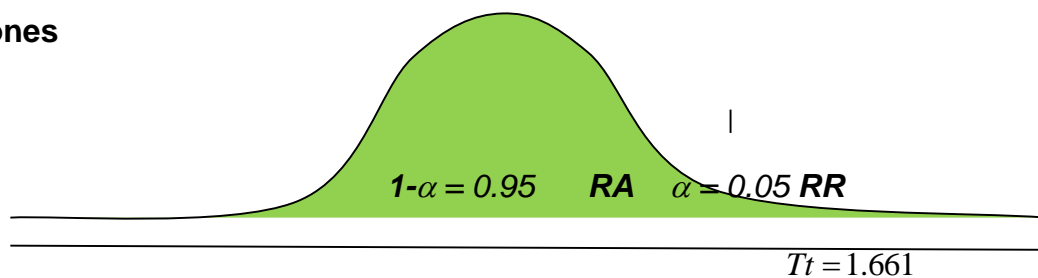
Hipótesis Alternativa: La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno social de la mujer) tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de student

$$T_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.405}{\sqrt{\frac{(1-0.405^2)}{99-2}}} = 4.36$$

Regiones



Conclusión: Ho se Rechaza, por lo tanto La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno social de la mujer) tiene un impacto positivo de 40% rango medio bajo de sperman en la dirección de cargos gerenciales de la

Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones				
		La percepción de género femenino (Dimensión Entorno social de la mujer)		Cargos gerenciales
Rho de Spearman	La percepción de género femenino (Dimensión Entorno social de la mujer)	Coeficiente de correlación	1,000	,406**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Cargos gerenciales	Coeficiente de correlación	,406**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

3.3.5. Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión en las características de un gerente para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

Prueba de hipótesis para medir la relación de variables

Hipótesis

Hipótesis Nula: La percepción de imagen género femenino No tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Características de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú,

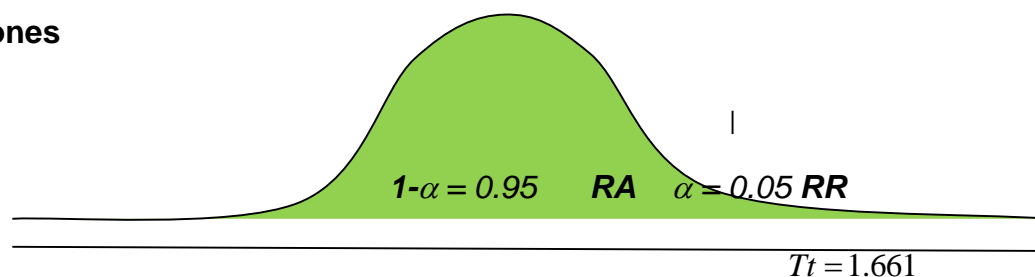
Hipótesis Alternativa: La percepción de imagen género femenino tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Características de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de student

$$T_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.369}{\sqrt{\frac{(1-0.369^2)}{99-2}}} = 3.91$$

Regiones



Conclusión: Ho se Rechaza, por lo tanto La percepción de imagen género femenino tiene un impacto positivo de 36% rango medio bajo de sperman en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Características de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones				
			La percepción de género femenino	Cargos gerenciales (Dimensión características de un gerente)
Rho de Spear man	La percepción de género femenino	Coeficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Cargos gerenciales (Dimensión características de un gerente)	Coeficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

3.3.6. Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión de tipo de un gerente para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

Prueba de hipótesis para medir la relación de variables

Hipótesis

Hipótesis Nula: La percepción de imagen género femenino No tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Tipo de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú,

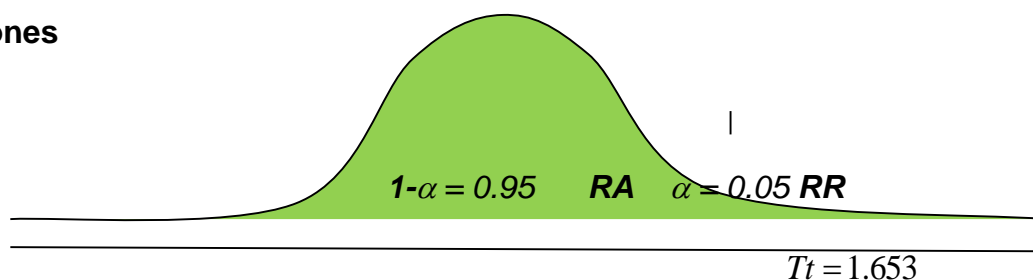
Hipótesis Alternativa: La percepción de imagen género femenino tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Tipo de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de student

$$T_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.438}{\sqrt{\frac{(1-0.438^2)}{99-2}}} = 4.80$$

Regiones



Conclusión: Ho se Rechaza, por lo tanto La percepción de imagen género femenino tiene un impacto positivo de 43% rango medio bajo de sperman en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Tipo de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones				
			La percepción de género femenino	Cargos gerenciales (Dimensión Tipo de un gerente)
Rho de Spearman	La percepción de género femenino	Coeficiente de correlación	1,000	,438**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Cargos gerenciales (Dimensión Tipo de un gerente)	Coeficiente de correlación	,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

3.3.7. Identificar la influencia que existe entre la percepción de género femenino y la dimensión de funciones de un gerente para la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

Prueba de hipótesis para medir la relación de variables

Hipótesis Nula: La percepción de imagen género femenino No tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Funciones de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú,

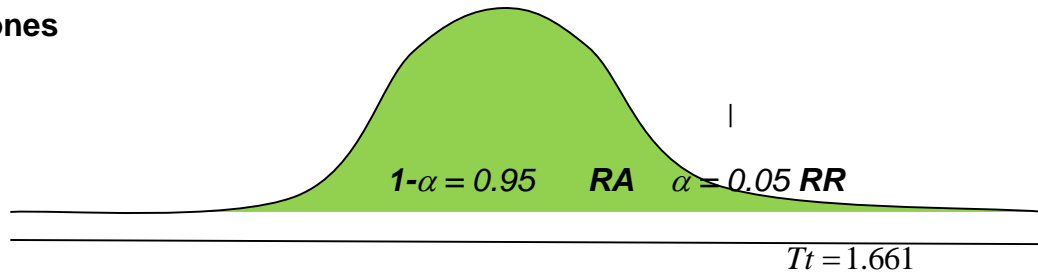
Hipótesis Alternativa: La percepción de imagen género femenino tiene un impacto positivo en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Funciones de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de student

$$T_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.410}{\sqrt{\frac{(1-0.410^2)}{99-2}}} = 4.43$$

Regiones



Conclusión: Ho se Rechaza, por lo tanto La percepción de imagen género femenino tiene un impacto positivo de 41% rango medio bajo de sperman en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Funciones de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones				
			La percepción de género femenino	Cargos gerenciales (Dimensión Funciones de un gerente)
Rho de Spearman	La percepción de género femenino	Coeficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Cargos gerenciales (Dimensión Funciones de un gerente)	Coeficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IV. DISCUSIÒN

Desde hace muchos años atrás paradigmas, significados y todo sobre la mujer eran cosas negativas e insignificantes en la sociedad, ella no era capaz de llevar un hogar sin el esposo, su trabajo estaba en el hogar, sin horario de término y sin remuneración, etc. En la actualidad, siglo XXI, las mujeres han ganado independencia en las tomas de decisiones, presencia en cargos importantes de empresas, en la sociedad tienen los mismos derechos que los varones y cada vez aumenta el porcentaje de mujeres exitosas en el mundo entero. Con este tipo de estudios nos damos cuenta la percepción del género femenino que tienen los subordinados, como direccionan los cargos gerenciales de la Municipalidad de Virù, por ellos hay muchísimas mujeres que dirigen grandes empresas y que ahora aquellas empresas o corporaciones son las que buscan esos tipos de mujeres que están seguros que los llevara al éxito.

En esta investigación los participantes fueron los subordinados (servidores públicos) de las 11 gerencias que cuenta la Municipalidad Provincial de Virù, teniendo como muestra 99 encuestados y aplicando el muestreo aleatorio simple por cada gerencia, es decir de la lista de subordinados se hizo un sorteo para saber a quién se va encuestar, teniendo como resultado 48 mujeres subordinadas (49% de ellas) y 51 varones subordinados (51 % de ellos) de 99 servidores públicos.

Además para medir la fiabilidad del instrumento a utilizar se aplicó el método de alfa de cronbach, obteniendo como resultado Coeficiente alfa 0.08 siendo bueno, según indica George y Mallery (2003 p. 231).

Cuando nos referimos a una mujer en el ámbito laboral, muchos piensan que será un desastre o que no está preparada para asumir con la gran responsabilidad en una empresa, pero cuando pasa el tiempo y se puede verificar el trabajo bueno que está realizando, se cambia estereotipos que creíamos tener sobre ellas, es posible que en ese mismo momento se nos pasa por la cabeza cual fue la formación, características, factores que han contribuido a ser una mujer especial con diversidad de conductas, habilidades y vocación para ser buenas en su trabajo y son ellos los subordinados que dan por confirmado cuan buenas son en sus cargos. Por ello según el resultado de la investigación, siendo el nivel de

percepción que género femenino que hay en la municipalidad provincial de Virù, es medio con un porcentaje de 53.54%, siendo 53 subordinados quien dan veredicto el nivel que perciben a las gerentas en dicha institución. Por ello, La percepción de imagen se forma a través de la ayuda de la experiencia y necesidades, también es el resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones que se dan de una mujer, indica Arnheim R. (2001).

Si bien es cierto, el varón es quien ocupada cargos muy importantes en una empresa, es decir gerencias, por su particular forma de trabajar y sus características e inteligencia para lograr dirigir una empresa o institución, talvez eso se dio cuando la mujer no tenía la posibilidad de seguir estudiando, de crecer profesionalmente, de tener acceso a carreras profesionales, etc. mientras se creaban leyes que respaldaban al género femenino, con fuerza, paciencia y mucha entrega poco a poco se hace notorio las mujeres en cargos importantes. Según Chiavenato I. (2007), la dirección de cargos gerenciales, se trata de dirigir y gestionar asuntos de una empresa, una sociedad o una organización, y la persona que desempeña tal función se le denomina gerente o director general, quien coordina los recursos internos, representa a la compañía frente a terceros y controla las metas y objetivos. Por lo tanto en esta investigación el nivel de cargo gerencia de las mujeres en la Municipalidad Provincial de Virù, indica que la dirección de las mujeres es regular con 64.65% siendo 64 subordinados los que respondieron a dicha afirmación.

Se determinó que el 47.47% su nivel de Percepción de imagen de género femenino es Media y el nivel de cargo gerencial es Regular (representa a 47 entrevistados), Por ello se concluye que las mujeres gerentes de dicha institución carecen de algunas habilidades o características que les ayude a mejorar o fortalecer su desempeño como gerentes de cada área. Según la investigación de Chàvez (2015), percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel del mercado laboral, indica que el desempeño de la mujer es considerado igual al del hombre, la participación de la mujer como fuente de ingresos puede ser un factor determinante en la construcción de nuevas formas de organización y gestión del trabajo, mismo que se verá reflejado en el desarrollo económico y social de las

futuras generaciones. Mientras que Chiavenato, 2007 menciona que los(as) gerentes deben tener competencias y habilidades como: motivador del personal, conductor de grupos de trabajo, líder, comunicador eficaz, dirección de personas, gestor al cambio y desarrollo de la organización. Además mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%. Se puede comprobar que la relación que existe entre la percepción de imagen género femenino y la dirección de cargos gerenciales tiene una influencia positiva de 86% rango alto de sperman en la Municipalidad Provincial de Virú, 2018.

Con respecto al entorno familiar de las mujeres, las actitudes y comportamientos de las personas se refleja en la crianza, costumbres y cultura que los padres implantan con los hijos cuando son niños, desde ahí parte la premisa del futuro que conlleva esos niños al crecer en la sociedad, de bueno o malo que puedan aportar a ella, sin distinción de género. Según Espinosa (1990), indica que las actitudes y comportamiento que desarrolla la mujer y que la irán formando varían de acuerdo a la etapa de la vida en que ésta se encuentra, además es posible reconocer un primera etapa de desarrollo que se denomina formativa, el cual comprende la fase media entre su niñez y sus etapas escolares. Identificándose La percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno familiar de la mujer) tiene una influencia positiva de 89% rango alto de sperman en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

En lo que toca a la dimensión personal, la investigación de Pérez y Ávila (2009), factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la Ciudad de Cartagena, concluye que la participación creciente de la mujer en los niveles superiores ha sido un proceso que resulta de amplios cambios sociales en distintos campos. En el terreno de la educación se destaque el aumento de la matrícula femenina y los cambios de orientaciones educativas de las mujeres que acceden a la educación superior, mostrando así que el panorama social y normativo ha sido mejor para la mujer en los últimos años, debido a los importantes cambios sociales en lo que se refiere a la “igualdad de género”. Además el INEI, según su investigación en el año 2016, afirma que una mujer

con más educación tiene mayores posibilidades de disfrutar de un trabajo satisfactorio, participar en el debate público, cuidar de su salud y la de su familia y otras. En tal sentido se concluye a identificar que la percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno personal de la mujer) tiene una influencia positiva de 93% rango alto de Spearman en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%. Por ende las mujeres gerentes de la institución mencionada cuentan con nivel académico superior, el cual transmiten en los cargos establecidos, logrando objetivos trazados por la institución.

Muchas de las mujeres cuando empiezan una vida matrimonial o maternal dejan de lado su carrera profesional o laboral, algunas por decisiones propias, otras por la pareja o por los hijos, así es que solo se dedican al hogar, dejan a un lado sus proyectos. Por otro lado está la mujer que aun sabiendo que será difícil dividirse en tres sigue con la idea de que podrá realizar con éxito su vida hogar – trabajo. Burin (2008), aclara que en las parejas son fundamentales los procesos para llegar a acuerdos, los cuales conforman el llamado “contrato conyugal”, quiere decir que ese proceso de negociación suele ser complicado y es en los casos de las parejas profesionales donde la generación de dicho contrato y las negociaciones que lo actualizan son especialmente complejas, eso puede ocurrir porque el individuo presenta altos grados de individualidad y de orientación de sus acciones hacia el desarrollo profesional. También cuando la mujer se integra al mercado laboral, surge el llamado conflicto trabajo familia, que se ha definido como un conflicto interno en el que las presiones de los ámbitos laborales y familiares son incompatibles en algunos aspectos para la mujer, haciendo que la participación en un rol dificulte la participación en el otro según Greenhaus & Beutell (1985). En tal sentido, se identifica la percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno de pareja y maternidad de la mujer) tiene una influencia positiva de 44% rango medio bajo de Spearman en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%. Es decir que las gerentes femeninas de la municipalidad tienen dificultades con sus parejas para que conlleven a seguir

creciendo profesionalmente. También lo confirma la investigación de Chàvez, 2015, percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel del mercado laboral, considera que el cambio dinámico de esta creciente participación de una mujer cada vez más preparada académicamente en el ambiente productivo, los roles que anteriormente estaban bien definidos en las esferas del hogar y del trabajo, hoy en día se han modificado. Ambos géneros están conscientes de su responsabilidad en el cumplimiento de dichas tareas, eliminando muchos estereotipos que se aceptaron y prevalecieron a este respecto.

Las mujeres se sienten amparadas con las leyes que les protegen tanto físicas, emocionales, laborales, etc. Existe la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres N° 28983, año 2007, desde ahí podemos decir que tanto hombre como mujeres podemos realizar diversas actividades sin distinción de género. Caballo citado por Contreras, 2003, afirma que en lo laboral la participación se ha ampliado y diversificado como resultado tanto de nuevas necesidades económicas como de la transformación de aspiraciones, comportamientos y estrategias de las mujeres con respecto al trabajo y la familia. Un factor importante para la vinculación de la mujer en los niveles superiores de los bancos, lo constituye su calidad, responsabilidad y cumplimiento, es decir su talento y las capacidades con que asuma su cargo es lo que determina su incursión en la fuerza laboral y el mejor desempeño para lograr buenos resultados. La investigación de Gallegos, Guzman, Saavedra y Silva (2012), participación de las mujeres en cargos gerenciales, presenta que tanto hombres como mujeres son considerados como un mismo desempeño, de hecho, las diferencias se expresan por tipos de personalidades más que por género. Ahora bien, se remarca el buen desempeño de las mujeres dentro de la industria financiera siendo caracterizadas como mujeres responsables, ordenadas, apegadas, y que lideran grupos con toque maternal, además de ser cercanas y preocupadas de la conexión de los equipos de trabajo. Dando como resultado, se identifica que la percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno social de la mujer) tiene un impacto positivo de 41% en rango medio bajo de Spearman en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a

un nivel de significancia del 5%. Quiere decir que los servidores públicos perciben las mujeres de cargos gerenciales tienen bajas habilidades o no están de acuerdo en cómo direccionan el área encargada.

La percepción de imagen género femenino tiene una influencia positiva de 37% rango medio bajo de Spearman en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Características de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%. Es decir los servidores públicos no están de acuerdo con las características gerenciales que tienen las mujeres.

Las teorías X e Y han sido creadas por Douglas McGregor, mientras que la teoría Z es del japonés Ouchi, (Chiavenato, 2007). La teoría X se basa en que a las personas les disgusta el trabajo, que son perezosas y evitan el trabajo si les es posible. Por su pereza la gente debe estar controlada, amenazada y dirigida, esto es administrada, para conseguir un correcto desempeño de ellos. La Teoría Y se basa en que a las personas les gusta el trabajo, de manera que es natural para ellos como otras necesidades básicas de la vida. Las personas se sienten motivadas hacia el trabajo, buscan responsabilidades y son creativas, no escapan del trabajo porque les gusta hacerlo, por eso tienen autodirección y autocontrol. Teoría Z, los trabajadores son seres humanos y también son empleados, por lo que humanizar las condiciones de trabajo es a favor de la empresa, ya que aumenta la autoestima de los trabajadores y aumenta la productividad de la empresa. La productividad tiene que incidir necesariamente en mayores beneficios para la empresa, por lo que las empresas deben basarse en las relaciones humanas. Así mismo se identifica que La percepción de imagen género femenino tiene una influencia positiva de 43% rango medio bajo de Spearman en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Tipo de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%. Además el 78 por ciento de los subordinados indican que gerencias utilizando la teoría Y, las gerentas los mantiene motivados y confía en su personal dando autodirección y autocontrol. Otro grupo con el mismo porcentaje indica que nunca utilizan la teoría X es decir no se sienten sometidos a amenazas

ni son controlados y el 61 por ciento que utilizan la teoría Z son incentivados para el logro de objetivos.

Un gerente administra una empresa, institución y talento humano, se considera el más importante de toda la empresa, es quien guía para el logro de objetivos, quien enseña con el ejemplo, el que busca estrategias para salir de cualquier eventualidad que pueda perjudicar la empresa, ellos analizan números y datos importantes que les pueda facilitar conocer más la empresa y poder descubrir de qué manera puede convertir y mejorar la institución, para ello necesitan estudios superiores, especializaciones y experiencia, con habilidades innatas para el sector laboral, según Chiavenato (2015), el gerente administra y la administración es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Así que, se ha identificado que La percepción de imagen género femenino tiene una influencia positiva de 41% rango medio bajo en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Funciones de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%. Es decir que los servidores públicos perciben que las mujeres no cumplen eficientemente las funciones de un gerente.

V. CONCLUSIONES

- De manera general se concluye en esta investigación que la percepción de imagen género femenino tiene una relación positiva significativa de 86% rango alto de spearman con la dirección de cargos gerenciales en la Municipalidad Provincial de Virú, 2018, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.
- Se Identificó que la percepción de imagen género femenino (Dimensión del Entorno familiar) tiene una influencia positiva de 89% rango alto de spearman con la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.
- Se identificó que la percepción de imagen género femenino (Dimensión Entorno personal) tiene una influencia positiva de 93% rango alto de spearman con la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%. Por ende las mujeres gerentes de la institución mencionada cuentan con nivel académico superior, el cual transmiten en los cargos establecidos, logrando objetivos trazados por la institución.
- Se identificó la percepción de género femenino (Dimensión Entorno de pareja y maternidad) tiene una influencia positiva de 43% rango medio bajo en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.
- Se identificó que la percepción de género femenino (Dimensión Entorno social) tiene una influencia positiva de 40% de rango medio bajo de spearman en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.
- Se identificó que la percepción de imagen género femenino tiene una influencia positiva de 36% en rango medio bajo de spearman en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Características de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de

significancia del 5%.

- Se identificó que la percepción de imagen género femenino tiene una influencia positiva de 43% con rango medio bajo de sperman en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Tipo de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú, 2018, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.
- Finalmente, la percepción de género femenino tiene una influencia positiva de 41% rango medio bajo de sperman en la dirección de cargos gerenciales (Dimensión Funciones de un gerente) de la Municipalidad Provincial de Virú, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

VI. RECOMENDACIONES

Al Sr. Alcalde, se le recomienda lo siguiente:

- Aplicar la ley 30057 servicio civil, en todos los procesos de selección para el concurso público de méritos, esto les va seguir permitiendo adquirir personal calificado e idóneo para los puestos de Gerencia y otros, logrando alcanzar los objetivos de la Municipalidad Provincial de Virú.
- Además, se recomienda crear test psicológicos para las postulantes, el cual acredite que estén actas para el desarrollo del cargo, dentro de esos test mencionar cultura familiar, ideologías, familia y antecedentes.
- Establecer charlas psicológicas para erradicar estereotipos del significado de mujer, además brindar obligaciones y derechos para hombres y mujeres por igual con respecto a asuntos de responsabilidad del hogar.
- Fomentar igualdad de oportunidades en toda la institución para el beneficio de los subordinados y la ciudadanía de la Provincia de Virú.
- Establecer Programas de capacitación para los subordinados, esto va contribuir a la mejora y descubrimiento de sus habilidades, características y nuevas metodologías de trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Arnheim, R. (2001). Arte y percepción visual (versión revisada de la ed. original 1954). Madrid: Alianza Editorial.
- Avendaño, C. & Grau, P. (1997). Salud en enfermeras chilenas: visibilizando riesgos. Cuadernos Mujer Salud: Trabajo y salud, mujeres en riesgo 2: 92-97.
- Barberá, E. (2005). Psicología y Género. Madrid, Editorial Prentice Hall.
- Burín, M. (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología 39(1).
- Contreras, C. (2003). Escuela para padres, solo para padres responsables, Lima: Palomino.
- Cotterell, A. (2000). Historia de las civilizaciones antiguas 2. Europa, américa, china. India. Edición crítica.
- Chiavenato I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición México, pág. 736.
- Deaux, K. (1993). Commentary: Sorry, wrong number. A reply to Gentile's call: Sex or gender? Revista de Psicología 4: 125-126.
- Espinosa, M. (1990). Roles de Género y Modelos Familiares. Artículo Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Madrid, Universidad Autónoma de Madrid.
- Fernández, N. (2007). Educación superior y la Calidad en América Latina y Argentina. 1º Edición, 200 pág.
- Guzmán, V. & Mauro A. (2004). Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía. En Todaro, R. y S. Yañez (Eds.). El trabajo se transforma: Relaciones de producción y relaciones de género. Santiago, CEM. pp. 207-245.
- INEI (2016). Brechas de género, avances hacia la igualdad de hombres y mujeres, Ciudad Lima – Perú.

- Lamas, M. (2003). *El Género: La Construcción Cultural de la Diferencia Sexual*. Programa Universitario de Estudios de Género. México, Universidad Autónoma de México.
- Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres N°28983, (2007). Congreso de la República del Perú.
- Maccoby E. (1980). *Social development: Psychological growth and the parent-child relationship*. San Diego.
- Mauro, A. (2004). *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. Serie Mujer y Desarrollo, Unidad Mujer y Desarrollo. Naciones Unidas, CEPAL.
- Montané, J. (1993). *Orientación ocupacional*. Barcelona: CEAC.
- Rivas, F. (2003). *Asesoramiento vocacional teoría, practica e instrumentación*. Editorial ARIEL. Barcelona.
- PNUD. (2010). *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago.
- Sarrió, M; Ramos, A. & Candela, C. (2004). *Género, trabajo y poder*. En E. Barberá, I. Martínez y A. Bonilla. *Psicología y género*. Madrid, Pearson Education. pp. 193- 216.
- Serbin L., Powlishta K. & Gulko J. (1993). *The development of sex typing in middle childhood*. *Monografías de la Sociedad para la Investigación en Desarrollo Infantil* 58 (2). Serial N°232.
- Shaffer, D. (2000). *Desarrollo social y de la personalidad*. Madrid, Ediciones Thomson.
- Todaro, R. & Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago.

Anexos

Anexo 01 Carta de Autorización

Anexo 02 Alfa de Cronbach

Anexo 03 Escala de Likert

Anexo 04 Base de Datos

**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA
INVESTIGACIÓN**

El Alcalde de la Municipalidad Provincial de Virú, Departamento La Libertad;

HACE CONSTAR:

Que, el Lic. **ROCIO DEL PILAR GUERRA ARMAS**, estudiante del Programa de Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, está autorizado para que realice su estudio de investigación, titulado: **PERCEPCION DE IMAGEN DE GENERO QUE TIENE LA MUJER Y SU IMPACTO EN LA DIRECCION DE CARGOS GERENCIALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU - 2017**, y en el mes de Agosto del presente, aplicará dos Instrumentos de Recolección de Datos, consistente en un Cuestionario de Participación de la Sociedad Civil y un Cuestionario de Desarrollo Social dirigido a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Virú.

Se expide la presente a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Virú, 08 de Agosto del 2017

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU
Mayra Luján Espinoza
ALCALDE

Sello y firma del Autoridad o Gerente

Instrumento: Percepción de imagen de género femenino														Método a)
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	0.5051
1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	9	0.7319
2	2	1	1	1	0	0	0	2	1	1	1	2	12	0.4286
3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	10	0.4849
4	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	22	0.5588
5	2	2	1	1	2	0	2	2	2	1	1	1	17	0.0606
6	1	1	0	1	2	1	2	1	1	0	1	2	13	0.5015
7	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	18	0.7274
8	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	1	1	15	0.5692
9	2	2	1	1	0	0	2	1	0	1	2	1	13	0.4379
10	2	1	0	0	2	1	2	1	1	2	1	1	14	0.4337
11	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	9	0.5122
12	2	1	1	1	0	0	0	2	1	1	1	2	12	
13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	10	Método b)
14	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	22	0.7070
15	2	2	1	1	2	0	2	2	2	1	1	1	17	
16	1	1	0	1	2	1	2	1	1	0	1	2	13	
17	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	18	
18	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	1	1	15	
19	2	2	1	1	0	0	2	1	0	1	2	1	13	
20	2	1	0	0	2	1	2	1	1	2	1	1	14	
Total	30	30	20	20	26	10	28	28	22	22	24	26	286	
Varianza	0.47	0.26	0.42	0.21	0.64	0.47	0.67	0.46	0.52	0.31	0.17	0.43	14.33	
Desv. Estándar	0.69	0.51	0.65	0.46	0.8	0.69	0.82	0.68	0.72	0.55	0.41	0.66	3.785	

Instrumento: Cargo Gerencial												Método a)
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	
												0.5067
1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	11	0.5158
2	2	0	1	2	0	1	2	1	1	2	12	0.8567
3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	0.3667
4	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	15	0.7130
5	2	0	1	1	0	1	2	2	1	2	12	0.4386
6	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	14	0.3789
7	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	0.3036
8	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	0.8567
9	0	0	1	1	0	1	2	2	1	1	9	0.5602
10	2	0	1	1	0	2	2	2	1	1	12	
11	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	11	Método b)
12	2	0	1	2	0	1	2	1	1	2	12	0.7000
13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	
14	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	15	
15	2	0	1	1	0	1	2	2	1	2	12	
16	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	14	
17	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	
18	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	
19	0	0	1	1	0	1	2	2	1	1	9	
20	2	0	1	1	0	2	2	2	1	1	12	
Total	32	20	24	26	14	26	36	34	24	30	266	

Varianza	0.46	0.84	0.17	0.22	0.64	0.22	0.17	0.43	0.17	0.26	3.58947
Desviación Estándar	0.68	0.92	0.41	0.47	0.8	0.47	0.41	0.66	0.41	0.51	5.74097

Escala de Likert

Por medio de este instrumento se conocerá la percepción de la mujer en la dirección de cargos gerenciales de la Municipalidad Provincial de Virú año 2017, esto ayudara para la obtención del grado de Maestría en Gestión Pública.

Ítems: Por favor, Marque con un aspa solo una casilla para cada fila, si marca más de una no podré contar con su respuesta. Si es difícil elegir solo una respuesta, considere como es usted el mayor tiempo en el sector laboral.

Siendo: 4 el puntaje más alto y 2 el más bajo.

La mayoría de veces	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Género: _____

N°	Ítems	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	La cultura familiar que le implantaron en su niñez degrada a la mujer.				
2	Consideran que los padres ayudan a identificar el género de sus hijos.				
3	Les enseñaron el valor del respeto hacia la mujer.				
4	Considera que son indispensable los estudios superiores en ambos géneros.				
5	Cree que la motiva de una mujer es la autorrealización y el crecimiento personal.				

6	Considera que las gerentes femeninas de su institución tienen una personalidad eficiente en el sector laboral.				
7	Está de acuerdo que la mujer continúe su trayectoria profesional después del matrimonio.				
8	Cree que uno de los conflictos familiares se genera por el machismo				
9	Considera que el compromiso maternal suele disminuir cuando la mujer empieza su trayectoria laboral.				
10	Cree que aun exista discriminación en la mujer en el sector laboral.				
11	Considera que la experiencia laboral en una mujer ayuda para el ascenso en el trabajo.				
12	Cree que mientras más capacitaciones tiene la mujer, es más idónea para el cargo de un gerente				
13	Considera líder al gerente femenino que labora con usted en la entidad pública.				
14	Considera proactiva al gerente femenino que labora con usted en la entidad pública.				
15	El gerente femenino sabe Manejar el cambio para asegurar la competitividad.				
16	Considera que su gerente femenino les controla, amenaza y dirige para conseguir un buen desempeño. (teoría X)				
17	Considera que su gerente femenino les motiva, les da autodirección y autocontrol. (Teoría Y)				
18	Considera que su gerente femenino es interactiva y ha creado una relación filial entre la entidad y los servidores públicos. (Teoría Z).				
19	Cree que las gerentes femeninas que laboran en la entidad pública Planean, Estableciendo objetivos y metas.				
20	Cree que las gerentes femeninas que laboran en la entidad pública Organizan, mediante un mecanismos de coordinación y autoridad.				
21	Cree que las gerentes femeninas que laboran en la entidad pública son Capaces de llevar a cabo un proyecto.				

22	Cree que las gerentes femeninas que laboran en la entidad pública son capaz de guiar y conducir hacia un objetivo a los servidores públicos.				
----	--	--	--	--	--

Gracias!

Base de Datos

1	G	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22
2	M	1	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	4	3	4	1	1	1	3	2	2	3
3	M	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	1	2	3	2	2	3	2
4	M	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	4	3	4	2	3	1	4	1	3	3	4	1
5	F	1	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	3	2	1	4	2	2	4	3	3
6	M	1	4	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	1	4	3	1	3	4	2	3	2	4
7	M	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	1	3	4	2	4	4	2	2	4	1
8	F	1	4	3	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3	1	2	1	3	4
9	M	1	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	4	1
10	M	1	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	1	4	1	2	2	3	4
11	F	1	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3
12	M	2	2	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2
13	F	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	4	2	1	1	3	4	4	3
14	F	1	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	1	4	3	2	2	3	4
15	M	1	4	3	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	1	4	1	3	3	4	3
16	M	1	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	2	4
17	F	1	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	3	2	4	1	4	4	3	3	2	3
18	M	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	2	4	1	4	4	4	2	2	2
19	F	1	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	3	3	4
20	M	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	4
21	F	1	3	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	4	2	4	1	3	3	4	2
22	M	2	3	3	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	1	4	1	3	4	3	2
23	M	2	2	4	2	4	4	4	4	4	1	2	4	1	4	4	2	4	2	3	3	3	3
24	M	1	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	1	4	2	2	3	2	4
25	M	1	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	1
26	F	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4
27	M	1	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3
28	F	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	2	2

27	M	1	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3
28	F	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	2	2
29	M	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	2	2
30	F	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	1	2	4	3	3	4	4	2	4	3
31	F	1	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2
32	M	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	1
33	M	2	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	3
34	M	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3
35	M	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3	4	3
36	M	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3
37	F	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4
38	M	1	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	1	4	2	4	4	3	3
39	M	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	1	4	1	3	4	3	2
40	M	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4
41	M	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	3	3
42	M	1	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3
43	F	1	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2	3	4
44	M	1	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3
45	M	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	1	4	2	3	3	4
46	M	3	2	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3
47	M	2	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3
48	F	1	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	3	2
49	F	1	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	2
50	M	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3
51	F	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	1	4	4	4	2	3	2
52	M	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	2	3
53	F	2	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3
54	M	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2

55	F	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	2	2
56	F	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2
57	M	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4
58	F	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	3
59	M	1	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	4
60	F	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	
61	F	1	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4
62	F	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3
63	F	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	1	3
64	F	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3
65	M	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	4	4	2	3	3	4
66	M	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2
67	F	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2
68	F	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	3	3
69	F	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	
70	M	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3
71	M	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2
72	F	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	2	4
73	F	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	1	4	3	3	4	4	4
74	F	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4
75	M	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4
76	M	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2
77	F	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2
78	F	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	1	4
79	F	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	2
80	F	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	2	3
81	F	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4
82	M	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3

83	F	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3
84	F	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2
85	M	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4
86	F	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4
87	M	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	3
88	F	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2
89	F	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	2
90	F	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3
91	F	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2
92	F	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2
93	F	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4
94	M	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4
95	F	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3
96	M	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4
97	F	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4
98	F	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4
99	F	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4
100	M	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3

