



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Promoción laboral y empleabilidad femenina en la Dirección Regional  
de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Rosales Pérez, Danitza Rubí (orcid.org/0009-0005-8400-300X)

**ASESORES:**

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

**TARAPOTO – PERÚ**

**2024**

## DEDICATORIA

A mi amado hijo, Mateo Bastián, por ser la luz que alumbra mi vida, por ser mi fuerza y motivación para salir adelante, por regalarme día a día tanto amor puro y verdadero y demostrarme de que estoy hecha.

**Danitza**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por mostrarme día a día que el me mando a este mundo con un gran propósito y que con su bendición estoy cumpliendo cada una de mis metas propuestas.

A mis padres Meira y Félix, por ser el ejemplo palpable que tengo en mi vida y ser las personas que siempre están para mi cuando los necesito.

A Michel, por ser mi soporte para poder seguir recorriendo juntos este hermoso camino de la vida y proteger al ser que más amamos.

Al Dr. Renán, por ser la persona que siempre estuvo presto cuando necesite que me brinde sus conocimientos y nunca dudo de que los pondría en práctica.

**La autora**

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

## Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Promoción laboral y empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023", cuyo autor es ROSALES PÉREZ DANITZA RUBÍ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 01 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 42445436 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 02-01- 2024 11:56:23
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 01-01-2024 23:08:33

Código documento Trilce: TRI - 0714293

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROSALES PÉREZ DANITZA RUBÍ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Promoción laboral y empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROSALES PÉREZ DANITZA RUBÍ DNI: 72814065 ORCID: 0009-0005-8400-300X	Firmado electrónicamente por: DROSALESP el 02-01- 2024 18:51:31

Código documento Trilce: INV - 1446699



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	23
3.2. Variable y operacionalización.....	24
3.3. Población, (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis ...	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Métodos de análisis de datos .....	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS .....	29
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS.....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 . Nivel de promoción laboral .....	29
Tabla 2.Nivel de empleabilidad femenina .....	29
Tabla 3.Prueba de normalidad .....	30
Tabla 4.Relación entre las dimensiones promoción laboral y la empleabilidad femenina .....	31
Tabla 5.Relación entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina.....	32

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de dispersión entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina .....	33
--	----



## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 55 usuarias. La técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que nivel de promoción laboral tiene un nivel medio en 45 %, bajo en 35 % y alto en 20 %; y el nivel de empleabilidad femenina tiene un nivel medio en 49 %, bajo en 31 % y alto en 20 %, existe relación positiva, muy alta y significativa entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina Concluyendo que, existe relación positiva muy alta y significativa entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023, con un Rho Spearman de 0.967 y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 93.50 % de dependencia entre variables.

**Palabras clave:** Proceso, mercado, empleado.

## ABSTRACT

The objective of the research was to, determine the relationship between job promotion and female employability in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, San Martín - 2023. The research was basic type, non-experimental design, quantitative approach, cross-sectional, level descriptive correlational, whose population and sample was 55 users. The collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results determined that the level of job promotion has a medium level at 45 %, low at 35 % and high at 20 %; and the level of female employability has a medium level of 49 %, low of 31 % and high of 20 %, there is a positive, very high and significant relationship between the dimensions of job promotion and female employability. Concluding that, there is a very positive relationship. high and significant between job promotion and female employability in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, San Martín – 2023, with a Rho Spearman of 0.967 and a p-value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); Furthermore, only 93.50 % dependence between variables.

Keywords: Process, market, employee.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las actividades laborales presentó diferentes limitantes que se relacionan con factores económicos, de formación académica, geográficos, sin embargo, el que más llama la atención es la limitación por género, donde las mujeres son las más perjudicadas, no solo en el ámbito de las remuneraciones, sino también en la posibilidad para acceder a un puesto competitivo, teniendo en cuenta que según la Organización Internacional de Trabajo (2022), demostró que gran parte de las mujeres, no han encontrado empleo durante los últimos tiempos, lo cual concierne los 23,6 millones de casos que se han dado durante el paso de la pandemia; sin embargo, los hombres han obtenido empleabilidad durante estos periodo, la cual es una muestra clara que existe favoritismo. Además, de acuerdo al Diario el País (2022), el 78 % de las mujeres se siente capaz de enfrentarse a desarrollos tecnológicos complejos, pero casi el 50 % ha renunciado alguna vez a un puesto técnico por no haber recibido apoyo.

Por otra parte, en América Latina, fue evidenciado en 2,7 %, en lo que respecta el bajo índice de empleo para aquellas mujeres, lo cual genera gran preocupación, dado a que la mayor parte busca mejorar su situación económica a través del trabajo; mientras que el 43 %, se ha visto reflejada por la alta demanda laboral que existe para los hombres, y una de las razones de este hecho se debe, a los riesgos que se dan dentro del desarrollo de sus funciones, ya que se toma en cuenta las fuerzas laborales, a fin de poder efectuar un desempeño eficiente, que beneficie a las organizaciones (Morrison, 2021).

Asimismo, en el Perú, el problema fue similar debido a que las autoridades de las entidades estatales pertinentes, no realizan sus actividades de forma responsable para promocionar de forma adecuada el empleo de manera transparente, con un enfoque de igualdad para todos, en la cual, las mujeres son las más afectadas, a las mismas que les cuesta encontrar un puesto adecuado y cuando hay situaciones complicadas son las primeras en

perderlo, según COMEX PERÚ (2022), durante el paso de la pandemia de acuerdo al INEI, se vio contemplada en 17.1 %, la poca empleabilidad hacia las féminas, lo cual ha sido un problema que ha generado preocupación en todos los sentidos; por otro lado, el 9.8 %, concierne a la disminución laboral en los hombres, logrando obtener como resultado que existen posibilidades de poder encontrar un puesto laboral, a diferencia de las mujeres el resultado no es nada satisfactorio.

De igual manera otra muestra de ello es la información proporcionada por la Defensoría del Pueblo (2020), el 94.5% de las mujeres se dedican a ser amas de casa; sin embargo, muchos de ellas buscan progresar y generar un sustento económico, para respaldar a sus gastos dentro de sus hogares; asimismo, el 84.9%, no tiene la participación laboral activa, ya que muchas de las organizaciones que desarrollan sus actividades dentro del mercado, tienden a la contratación de personal masculino, dado que mediante ellos obtienen mejor desempeño laboral y por ende las mujeres tienen menos oportunidades laborales.

Por otra parte, en cuanto a la región San Martín, uno de los problemas que ha generado mayor preocupación, se debió a la falta de empleo de mujeres, en 65 %, lo que indica el rango de probabilidad de encontrar un puesto laboral; mientras tanto, el 81%, fue inclinado hacia los varones ya que se requieren mayor desempeño, debido a las cargas laborales otorgadas por las organizaciones. En tanto, el empleo ha bajado considerablemente en muchos sectores, por el cual esta problemática no es ajena en la región, y una de las causas se debe a la pandemia dejando pérdidas económicas, para muchas empresas; es por ello que, muchas de las personas no cuentan con un trabajo estable, para poder obtener un medio económico, debido a la crisis que viven actualmente diversas regiones (Alcázar y Huerta, 2023).

Asimismo, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín no desarrolló de forma pertinente las actividades que permitan, la promoción del empleo de las mujeres, la cual está provocada mayormente

por la falta de conocimiento de las normativas técnicas, asimismo también está provocado por el presupuesto, para la promoción de manera idónea; asimismo se detectó que existe un bajo nivel de procesos o convocatorias, donde se solicite personal mujer, para desempeñar en el campo laboral, por otro lado, tienden a la contratación de personal masculino, dado que hay más concurrencia de ellos a las convocatorias hechas.

Además, fue planteado como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023?, y como **problemas específicos**: i) ¿Cuál es el nivel de promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023? ii) ¿Cuál es el nivel de empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023? iii) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023?

Asimismo, se justificó **por conveniencia**, ya que posibilitó la identificación de los valores de correlación entre variables, con la cual fue posible la determinación de las estrategias funcionales, aplicables al contexto que ayudó a resolver el problema, en cuanto a la **relevancia social**, se pretendió implementar un enfoque de desarrollo positivo bajo la inclusión de la población femenina, dentro del mercado laboral de forma igualitaria dentro del ámbito distrital, en el **valor teórico**, porque se utilizó información teórica relevante y actualizada sobre el tema para brindar un alcance específico, sobre las características y el comportamiento de estas variables, tuvo **implicancias prácticas**, ya que los resultados pudo ser utilizados como un diagnóstico para que la institución desarrolle los procedimientos adecuados de mejora, que ayudó a solucionar el problema identificado en el menor tiempo posible, en la **utilidad metodológica**, debido a que realizó una contribución a la comunidad investigadora a través de la presentación de un estudio eficiente que pudo ser utilizado en otras investigaciones posteriores,

además que la técnicas e instrumentos utilizados pueden ser aplicados posteriormente.

Asimismo, se planteó como **objetivo general**: Determinar la relación entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023 y como **objetivos específicos**: i) Identificar el nivel de promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023 ii) Establecer el nivel de empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023 iii) Definir la relación entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023.

De igual forma, se planteó, como **hipótesis general**:  $H_i$ : Existe relación significativa entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023 y como **Hipótesis específica**: El nivel de promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín- 2023, es alto. El nivel de empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023, es alto. Existe relación significativa entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este segundo capítulo se incorporó investigaciones dentro de los contextos, de igual modo, se da a conocer teorías y fundamentos teóricos, de las variables seleccionadas. En ese acontecer, se citaron a Torres et al. (2022), Besoain et al. (2022) y Vieyra y Ortega (2021) quienes concluyeron que, uno de los elementos que permite la empleabilidad en las féminas, es la incorporación en los cargos directivos, debido a que estas permiten incentivar la integración laboral, para la realización de trabajos ya sean administrativos u operativos; el cual influye sobre el nivel de empleabilidad debido a que éstas no presentan los conocimientos, que las organizaciones y empresas requieren para la realización de las actividades laborales, que generalmente están ocupadas por personas del sexo masculino, la cual es una clara muestra de disparidad, respecto a las oportunidades de trabajo para todos.

Adicionalmente, fueron citados a Igartua (2022), Fairuz et al. (2022) y Rahaman y Uddin (2022) concluyeron que, los avances que surgen respecto a la conciliación remunerativa y a la promoción laboral aún se enfrentan a un sesgo de género, ya que las investigaciones efectuadas dentro del campo latinoamericano así lo corroboran. Las medidas laborales por lo general han registrado mayor afectación para las féminas, ya que estas tienden a encargarse de las labores propias del hogar; lo anterior deja entrever que, pese a los ajustes de trabajo, aún no, se ha podido establecer medidas que promuevan una fórmula flexible entre ambos géneros, donde se obtenga un equilibrio entre lo laboral con el hogar.

Por otro lado, se citaron además a Anigstein (2020), Mihailescu y Rinaldi (2021) y Agarwala et al. (2022) quienes concluyeron que, las mujeres que cuentan con carga familiar tienen menor probabilidad de acceder a las oportunidades laborales que se presentan en el medio, tanto del gobierno como privado, esto dado a que no cuentan con el tiempo completo, para acceder a la responsabilidades laborales como las del hogar, lo anterior ha generado que las prestaciones remunerativas, sean inferiores y no se

encuentren acorde con la competitividad que manda el mercado y la normativa legal; de esta forma se establece que los roles de género, influyen de forma significativa sobre el nivel de empleo femenino, la cual debe ser modulada de manera estratégica, para hacer posible que todas las mujeres sin ningún tipo de discriminaciones tengan oportunidad de salir adelante, a través de la ocupación de un cargo laboral que le permite obtener los ingresos necesarios.

Asimismo, fueron citados Chikazhe y Nyakunuwa (2022), Yansen et al. (2021) y Van et al. (2021) concluyeron que, los hallazgos registrados a través de la implantación de la encuesta arrojaron, que el ambiente de trabajo influye significativamente en la satisfacción que poseen los colaboradores en su puesto de trabajo, en tanto, la promoción laboral se encuentra vinculada de manera directa, pero no significativa con la comunicación ascendente. De igual forma, los estudios evidenciaron que la promoción laboral constituye una herramienta de fidelización, para los colaboradores ya que es el resultado del trabajo continuo, esfuerzo y compromiso que desarrollan; por lo tanto, es imprescindible que exista una política estratégica de promoción, para impulsar a los colaboradores hacia la mejora continua y retenerlos.

Finalmente, Alcázar y Huerta (2023) y Morrison (2021), concluyeron que, el poco empleo en diversos sectores ha provocado problemas, debido a la falta de recursos económicos, al que se sujetan muchos ciudadanos; es por ello que, el estado ha efectuado gestiones, para poder contribuir con las necesidades de la población, por medio de programas sociales que busca estabilizar la economía en gran sentido; de tal manera se ve establecido una mayor demanda, en las políticas internas de la sociedad.

En cuanto a la variable promoción del Empleo, se citó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), “corresponde a las diversas actividades que conforman el proceso desarrollado por parte de la institución encargada con la finalidad de incentivar y entregar una remuneración igualitaria, para todos



sin distinciones de acuerdo a las capacidades que presentan las personas, dentro de su espacio de trabajo.

En correspondencia a las teorías que fundamentan a la variable promoción del empleo se tuvo a la: Teoría clásica de la administración. Se basó en sintetizar, estudiar y analizar el rol que desempeña la administración dentro de las organizaciones enfocándose particularmente en la concepción anatómica y estructural; fue desarrollada en el año 1900 por Henry Fayol (Nery, et al., 2019). Teoría económica neoclásica. Puso atención a las praxis que se desarrollan a nivel administrativo, considerando los principios que rigen la actividad laboral y los propósitos que se pretenden alcanzar (Nadal, 2019). Por otro lado, se destacó la Teoría X y Teoría Y de McGregor. Destacó dos estilos de trabajo totalmente contrapuestas, la X establece que son colaboradores que tienden a evadir responsabilidades, mientras que, la Y son personas que se esfuerzan por llevar a cabo su trabajo de mejor forma (Recuenco, et al., 2022).

Según Igartua (2022), la empleabilidad de las personas dentro del país fue un tema de debate por mucho tiempo, debido a que muchas veces las instituciones encargadas no han fomentado la empleabilidad de forma equitativa, la cual ha conllevado a los problemas de cantidad reducida o selecta de personas, las cuales van en contra de las normativas laborales establecidas, asimismo, muchas empresas han aprovechado los vacíos legales y la falta de fiscalización, para no brindar una remuneración adecuada y brindar los seguros respectivos que les corresponde a los colaboradores.

Para Akmaludin et al. (2022) la generación del empleo constituyó uno de los pilares principales en el ámbito social y económico, por consiguiente, fue necesario que su abordaje, se realice en función al surgimiento, desigualdad, pobreza y desempleo. Cuando se habla de pobreza se extiende que esta variable depende de diversos factores como son el marco normativo, legal, político y ético. Ante esto, Lang et al. (2022) manifiestan que la promoción del empleo va más allá del simple hecho de mejorar la posición del

colaborador dentro de la estructura jerárquica, ya que conlleva a incrementar el nivel de motivación, por tanto, se establece que dicha variable no tiene que ver únicamente con el aumento de cargo o la tasa remunerativa, sino que, involucra un mayor nivel de responsabilidad, respecto al cargo que desempeñaba anteriormente.

Asimismo, Fairuz et al. (2022) refirió que al momento de promover a un colaborador dentro de la estructura organizacional fue necesario considerar los siguientes pasos: 1. Analizar si el perfil del trabajador seleccionado guarda correspondencia con el puesto de trabajo. Es importante que en esta etapa se resuelva con certidumbre los siguientes cuestionamientos ¿por qué destacar a este colaborador? ¿Cuáles son las habilidades o competencias que lo hacen diferente? ¿cumple con las habilidades técnicas que requiere el cargo? 2. Definir al colaborador que ocupará el puesto de trabajo. En este punto es necesario considerar si el colaborador es productivo y si posee las habilidades blandas que se requieren para el ascenso. 3. Evaluar las reacciones y comportamientos de los demás miembros. La promoción se considera un premio dado al trabajo y compromiso que asume el colaborador para con el ejercicio de sus funciones. 4. Diseñar un plan de formación individual. El nuevo cargo requiere del desempeño de competencias adicionales y nuevos conocimientos, por consiguiente, es imprescindible que la entidad dote de los recursos y herramientas que favorezcan el buen desempeño.

También, Smith et al. (2023) opinaron que el gobierno confirió diversos derechos a los colaboradores cuando estos prestan sus servicios, a una entidad particular o gubernamental dentro de los que se destacan los siguientes: la fuerza de trabajo tiene derecho a recibir una formación profesional continua, la misma que le permita adaptarse rápidamente, a las modificaciones que surgen en el cargo laboral y con ello evitar despidos arbitrarios o futuros. El recurso humano tiene derecho a aspirar, a ocupar un puesto elevado dentro de su área de trabajo. El talento organizacional tiene derecho a cumplir con su jornada laboral y exigir un pago remunerativo por ello. El colaborador tiene derecho a recibir vacaciones remuneradas

conforme a la disposición legal, de igual forma, tiene derecho a desarrollar sus funciones dentro de un ambiente cómodo e higiénico.

Por su parte, Rahaman y Uddin (2022) enfatizó que al momento de estudiar la política del empleo es considerar su efecto en la dinámica social, pues el trabajo se constituye como un instrumento imprescindible que permite a los seres humanos trascender y al mismo tiempo constituye una vía directa de desarrollo colectivo, sin esta las personas tendrían muchas más dificultades para relacionarse con los demás miembros de la sociedad. Bajo este enfoque, Bode et al. (2022) manifestó que existe una notoria conexión entre el trabajo y la sociedad, ya que esta última constituye el medio donde se ubican las oportunidades de tipo económicas y profesionistas que se encuentran ligadas bajo cualquier nominación remunerativa.

Asimismo, López et al. (2021) indicaron que un elemento imprescindible dentro del estudio del tema es aquella que se encuentra vinculada con la adaptación de los sistemas de profesión y educación conforme a las exigencias del mercado, puesto que actualmente la sociedad se encuentra en una etapa de transición económica, política y tecnológica donde las necesidades de los seres humanos se encuentran constantemente cambiando lo cual exige que la fuerza laboral y los gerentes desarrollen esfuerzos adicionales, para contrarrestar a las fluctuaciones. En tanto, Rodrigues y Rebelo (2023) establecieron que actualmente los puestos laborales requieren de la ocupación de profesionistas altamente calificados con habilidades blandas y no de individuos cuya formación corresponda al nivel básico o cuya cualificación sea baja, lo anterior significa que la profesionalización representa un factor elemental, para la empleabilidad y con ello se aumenta las probabilidades de lograr una inserción laboral satisfactoria.

Adicional a ello, Van et al. (2021) enfatizaron que la política de empleabilidad se sitúa en un ambiente donde es evidente el efecto causado por la economía industrial y el conocimiento mismos que afectan a los profesionistas, en específico, aquellos que poseen mayor dificultad para insertarse al ámbito laboral. Dicho escenario ha generado un nuevo enfoque

de desenvolvimiento laboral conocido bajo el posfordista que establece que el trabajo es un bien escaso donde los individuos deben estar siempre dispuestos a aprender y tener la capacidad, para adaptarse a los diversos escenarios que se presentan dentro de la estructura organizacional. En consonancia con la anterior Christensen et al. (2020) dictaminan que la nueva estructura laboral se caracteriza por ser flexible donde se resaltó la inestabilidad y volatilidad cuyos efectos repercuten, en la transformación laboral, de allí garanticen el cumplimiento de los resultados trazados por parte del empleador.

Por otro lado, Yansen et al. (2021) aludieron que las disposiciones legales y normativas que se devienen de los poderes gubernamentales deben estar orientadas a equilibrar la empleabilidad y evitar situaciones de desempleo masivo, ya que corresponde a una facultad conferida que se encuentra regulada por el derecho internacional de trabajo y la seguridad social mismas que determinan que, los seres humanos deben tener el respaldo debido frente a un hecho arbitrario. Según Hutahaeon et al. (2022) el ordenamiento laboral constituyó una herramienta fundamental dentro de la empleabilidad ya está orientada a mejorar la estabilidad social y económica, por consiguiente, es deber del Estado disponer de prácticas y reglamentos que permitan dinamizar el empleo, generar estabilidad, procurar una oferta que atienda la alta demanda a nivel cuantitativo y cualitativo y reducir las situaciones que provoquen desempleo o inciten a la no consideración de los derechos fundamentales.

Según Igartua (2022), lamentablemente la falta de una adecuada promoción del empleo en las instituciones viene afectando significativamente la satisfacción y con ello el rendimiento de los colaboradores para efectuar sus responsabilidades, lo mismo que desencadenó en un panorama de insatisfacción, debido a que la prestación de los servicios no se aborda con total responsabilidad; es por ello que se deben aplicar los lineamientos estratégicos adecuados para garantizar una adecuada promoción que permita no solo la incorporación de personal capacitado sino también el ascenso de aquellos que cuenten con el perfil, es decir, se debe priorizar la

visualización de los talentos internos para ser colocados en cargos superiores, lo cual generará mayor satisfacción y al mismo tiempo motivación para la búsqueda constante de un desempeño excepcional, que desencadene el perfil de empleabilidad.

Por su parte, Lang et al. (2022), sostuvieron que los directivos muchas veces no toman en cuenta la incorporación de estrategias para la identificación de talentos a nivel interno organizacional, lo cual no solamente genera costos innecesarios a través de la contratación externa, sino que también perjudica el clima laboral debido a que los colaboradores sienten que no tienen la oportunidad de crecer respecto a sus condiciones técnicas y profesionales. Todo este panorama puede resultar contraproducente debido a que los colaboradores generalmente tienen expectativas de crecimiento, no solamente dentro del ámbito financiero sino también en el fortalecimiento de su hoja de vida para lograr mejores oportunidades que estén alineadas con sus objetivos personales, es decir, mientras mayores sean las posibilidades internas para el crecimiento, existiera mayores probabilidades de éxito organizacional sostenido en un buen rendimiento a nivel colectivo y personal debido a que existiera una influencia positiva de la motivación.

Asimismo, Smith et al. (2023), determinaron que, a pesar que dentro del ámbito estatal existen lineamientos específicos para la promoción laboral, las autoridades hacen caso omiso a las disposiciones, lo cual se debe precisamente en la que se desempeñen bajo un panorama y visión de favoritismo, lo cual conlleva al cumplimiento de favores políticos, lo cual no permite la asignación de cargos o responsabilidades mayores para aquellas personas que realmente cumpla con el perfil, sino que se basa precisamente en optar por aquellos talentos más allegados. Dentro de ello, se destaca que la corrupción es otro factor que provoca la disminución de la promoción laboral en las instituciones, por lo que se debe abordar las medidas estratégicas pertinentes para la fiscalización, de modo que se pueda sustentar la asignación de personal en los diferentes cargos, de modo que cada uno de ellos pasen por el proceso adecuado dictaminada por la normativa con la finalidad de garantizar los resultados competitivos.

De acuerdo con Rahaman y Uddin (2022), las organizaciones tomaron en cuenta los objetivos estratégicos personales, los cuales no solamente están enfocados en generar beneficios financieros, sino que muchas veces los colaboradores buscan crecer a través de la capacitación y la acreditación de nuevos conocimientos que generen mayor empleabilidad, la cual también se convierte en una responsabilidad de la organización por medio de la impartición de capacitaciones y otros métodos que ayuden a mantener actualizados los conocimientos laborales para afrontar las responsabilidades asignadas, dentro de ello también se debe tomar en cuenta la incorporación de líderes que tenga la capacidad de comunicarse asertivamente con los demás, lo cual generará la posibilidad de demostrar nuevos conocimientos que generarán un mejor perfil al momento de que los directivos realicen un análisis interno para promocionar puestos de trabajo.

Según Rodrigues y Rebelo (2023), la línea de carrera, fue un factor fundamental que se encontró vinculado con la promoción laboral, esto precisamente debido a que facilita la creación de una planeación detallada respecto a las posibilidades de crecimiento laboral, de modo que cada uno de ellos puedan realizar una revisión respectiva para cotejar con sus intereses, de modo que su esfuerzo este sustentado en la obtención de un objetivo concordante con la promoción de un puesto competitivo. A medida que se mejoran las posibilidades para el crecimiento laboral en los colaboradores, de forma paralela también se deben incrementar aquellas capacitaciones para generar una adaptación competitiva, no solamente dentro del ámbito del clima interno, sino también para cumplir con aquellas responsabilidades que generalmente son mucho más elevadas a medida que las personas van ascendiendo dentro de la estructura de la organización.

Asimismo, Yansen et al. (2021), sostuvieron que la revisión competitiva de los resultados mediante las pruebas de desempeño, permitirá identificar aquellos talentos que tienen las cualidades para recibir un ascenso dentro de las instituciones, sin embargo, es preciso destacar que dentro del ámbito estatal, la corrupción muchas veces impide el cumplimiento de estos lineamientos, debido a que no se cumplen adecuadamente las bases

técnicas para la contratación, por lo que muchas veces las autoridades optan por incorporar talentos externos antes que realizar la e integración de aquellos que se encuentren debidamente capacitados internamente. Es por ello que muchos autores convergen en la idea de que se debe implementar una plataforma donde las personas puedan realizar su denuncia respecto a la realización de procedimientos fraudulentos durante la contratación pública, lo cual ayudará a abrir los expedientes respectivos para la investigación concordante que conllevará hacia la terminación de esta problemática que va creciendo a medida que la corrupción se incrementa en las diversas esferas de gobierno.

De acuerdo con Rahaman y Uddin (2022), la creación de un ambiente adecuado para que los colaboradores pueden estar motivados y al mismo tiempo comprometidos con el cumplimiento de los objetivos internos, parte de la determinación de procedimientos adecuados para la promoción laboral, de modo que cada uno de sus resultados puedan ser tomados en cuenta para la incorporación de ascensos, los cuales ayudarán no solamente mejorar su perfil profesional, sino que también incrementará sus capacidades técnicas para cumplir con nuevas responsabilidades, generando un mayor campo de empleabilidad y posibilidades para cubrir sus necesidades. Es necesario comprender la importancia de aplicar una visión compartida dentro de la gestión de las personas, lo cual permitirá que se desarrolle un planeamiento adecuado donde se integre la promoción laboral como una estrategia para generar motivación y al mismo tiempo satisfacción en el personal.

En correspondencia a lo anterior, Zhang et al. (2020) plantearon que la política del empleo debe diseñarse en base a dos ópticas: la primera en relación al aumento masivo de los puestos laborales y la segunda en relación a las situaciones del desempleo, considerando en cada una de ellas los factores políticos y económicos expuestos tácitamente en los textos legales. En atención a lo anterior, Gellert et al. (2022) fundamentaron que la promoción de la empleabilidad se encuentra vinculada con la política de empleo ya que esta última sirve como instrumento para administrar y

gestionar las situaciones de escasez. Para insertarse en el mercado laboral todo individuo debe estar predispuesto a trabajar conforme a la filosofía expuesta por la entidad que lo emplea, de tal manera que los intereses de ambas partes se vean cubiertas y se abastezca la oferta laboral.

Por lo tanto, según Chikazhe y Nyakunuwa (2022) los principios que orientó la promoción del empleo son: equidad, se buscó incorporar políticas que garanticen un mayor respeto a las facultades humanas. Oportunidad, se busca extender diversas ventanas que suplan la alta demanda externa. Protección, el estado mediante la disposición normativa asume la iniciativa de velar por la equidad e integridad de los colaboradores remunerados. Transversalidad, se busca obtener resultados satisfactorios en todas las instituciones a modo independiente si persiguen fines lucrativos o pertenecen al seno gubernamental.

Las dimensiones, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), fueron las siguientes: Dimensión 1. Articulación entre la oferta y demanda laboral: consiste en las oportunidades de trabajo que se encuentran dentro del mercado laboral y las posibilidades reales de empleabilidad por parte de las organizaciones y empresas; además, según Chikazhe y Nyakunuwa (2022), permiten equilibrar la entrega de oportunidades y el manejo de estrategias para que las personas necesitadas tengan la oportunidad de acceder a un trabajo digno que le permita obtener los recursos para costear sus necesidades; también para Gellert et al. (2022), se trata de un equilibrio necesario que debe ser contemplado adecuadamente por parte de los gestores estatales para desplegar las oportunidades laborales necesarias.

Respecto a la dimensión 2. Fortalecimiento de las condiciones laborales, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), es tomado como un factor muy importante que permite no solamente la satisfacción de los trabajadores dentro de su trabajo, sino que también permite garantizar las condiciones de salud; asimismo, según Zhang et al. (2020), su mejoramiento debe ser continuo bajo el cumplimiento de las normativas laborales estipuladas; además, según Yansen et al. (2021), compete a las



organizaciones el desarrollo de mejores condiciones donde las personas puedan desempeñarse eficientemente contando con las herramientas y el ambiente necesario. Cuyos indicadores son: seguridad y salud en el trabajo, busca desarrollar las condiciones adecuadas para preservar la integridad y la salud de los trabajadores; inspección laboral, se desarrolla por medio del seguimiento al desempeño de las tareas; buenas prácticas laborales, son actividades para salvaguardar la seguridad laboral; respeto, permite respetar los derechos de los demás, así como las normas internas para el desempeño.

Concerniente a la dimensión 3. Promoción de la empleabilidad, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), son las actividades estratégicas que permiten fomentar la empleabilidad de las personas a través de procedimientos estratégicos para incrementar su nivel de conocimientos respecto a una actividad específica; asimismo, según Rahaman y Uddin (2022), existen entidades y personas encargadas de difundir las oportunidades laborales necesarias para que las personas interesadas puedan estar informadas para presentar su documentación que permita la empleabilidad de sus servicios; asimismo, según Smith et al. (2023), este mecanismo permite que las entidades puedan captar una mayor cantidad de prospectos para el proceso de selección adecuado que ayude a integrar al personal idóneo. Cuyos indicadores son: capacitación laboral, facilita la integración de nuevos conocimientos y destrezas para un mejor rendimiento; formación profesional, es la entrega de oportunidades y el acompañamiento para el crecimiento del perfil profesional de los colaboradores.

Además, la Dimensión 4, mejora de la productividad, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), fue la aplicación de actividades de tipo de estratégicas que permitió conocer el desempeño de los colaboradores, de modo que estos obtener mejores resultados que ayuden a incrementar el nivel de productividad de forma individual y colectiva; por su parte, Lang et al. (2022), consideraron que para la mejora del rendimiento se puede partir de la identificación de las necesidades en los colaboradores

para poder abordar la solución de los impases que estén provocando limitaciones; asimismo, según Igartua (2022), compete al área de recursos humanos para hacer posible que las condiciones internas sean las adecuadas para fomentar un ambiente competitivo y de seguridad para un buen rendimiento. Cuyos indicadores son: normalización de competencias, permite adaptar las competencias en base a las exigencias del puesto; certificación de competencias, es la acreditación de que un colaborador posee determinadas competencias; formación continua, es la aplicación de estrategias para garantizar las capacitaciones permanentes.

En lo que respecta a la segunda variable empleabilidad femenina, correspondió la posibilidad que fue entregada a la población femenina para que estas puedan ocupar puestos laborales dentro de las instituciones públicas y las empresas sin ningún tipo de discriminaciones, por lo tanto, se constituye en una oportunidad para la equidad e igualdad de género dentro del campo laboral permitiendo que todas personas tengan las mismas oportunidades de generar ingresos necesarios para enfrentar sus necesidades personales y familiares (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2008).

Por otro lado, las teorías que sustentó a la segunda variable empleabilidad femenina son: Teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Se encontró constituida por un conglomerado de enfoques meramente teóricos que intentan explicar los fenómenos asociados con la desigualdad remunerativa, el desempleo y la discriminación (Becker, 2022). Teoría de los tres factores de MacClelland. Descansa en el análisis de los impulsos que premeditan la motivación las cuales son: Logro, nace como respuesta del establecimiento de metas individuales importantes. Poder, se encuentra asociada con la necesidad de influir en los demás y lograr un mayor nivel de reconocimiento. (Bohórquez, et al., 2020). Teoría de los dos factores de Herzberg. La productividad de los colaboradores en su puesto de trabajo se encuentra sujeto al grado de satisfacción que experimentan. Se entiende por factores motivacionales aquellos que se encuentran

vinculados con los sentimientos positivos como el desarrollo profesional, reconocimiento y autorrealización (Madero, 2020).

Según Besoain et al. (2022), muchas veces la población femenina fue discriminada dentro del ámbito laboral debido a que las empresas e instituciones consideran que no poseen las mismas capacidades para desempeñar las actividades que generalmente han sido ocupadas por varones, la cual es una percepción equivocada que viene desde generaciones anteriores, un debido a que existen antecedentes donde las mujeres han tenido mayor nivel de desempeño en cargos similares que han sido ocupados por los varones, por lo tanto, no se trata de una cuestión de capacidades sino de oportunidades, para la cual es importante la integración de normativas acompañadas de una fiscalización transparente y exhaustiva que permita la integración de las mujeres dentro del campo laboral como parte de una estrategia para fomentar el desarrollo, debido a que estas también podrán aportar con recursos financieros para el sustento de su hogar.

Asimismo, Sabastizagal et al. (2020), la integración de las mujeres dentro de las actividades laborales empresariales e institucionales, no solamente permitió la entrega de oportunidades para que las mujeres puedan salir adelante, sino que también permite fomentar la inclusión social bajo el cumplimiento de las normativas laborales estipuladas dentro del país, asimismo, contribuye a la disminución de la pobreza debido a que mientras mayores sean las oportunidades para que las mujeres puedan generar ingresos financieros. Por otro lado, las empresas tienen un alto grado de participación en este proceso de mejoramiento de la empleabilidad femenina, debido a que tienen la facultad de realizar la contratación de personas sin mayores papeleos en comparación a las entidades estatales, por lo que tienen la posibilidad de mejorar estas brechas sociales.

Para Vieyra y Ortega (2021) las féminas desempeñaron un rol importante dentro de cualquier institución o área de trabajo, son un elemento

imprescindible y un activo estratégico que propicia el aumento de la productividad, por tanto, es importante que se brinde el mismo trato y condiciones laborales. Con una mirada similar Castillo et al. (2020) atañen que el mercado actualmente se encuentra retraído por la concepción de que el trabajador debe estar capacitado para el desarrollo cualificado de su profesión esto a raíz de ser considerados como un instrumento táctico que premedita la competitividad y rendimiento empresarial, por este motivo es necesario que se integre de manera equitativa y homogénea a la mujer dentro del ámbito profesional y laboral.

El autor, O'Leary (2021) puntualizó que la formación profesional de los individuos fue una carta de presentación ya que compila las competencias duras y blandas que son imprescindibles en el área de trabajo y en el mercado laboral. En ese marco la formación profesional de los colaboradores debe estar orientada a mejorar la participación social de las mujeres dando pie a la igualdad de género, disminuir el nivel de discriminación y con ello las brechas que se generan entre el sexo femenino y masculino tanto en términos salariales como en condiciones de puesto y, por último, incidir en los factores de surgimiento social como son la salud, educación y participación ciudadana.

Por otro lado, Mihailescu y Rinaldi (2021) enfatizaron que actualmente la inserción laboral en todo el mundo va mucho más allá que la obtención de un puesto de trabajo o empleo ya que es necesario seguir diversos pasos o metodologías, uno de ellos es formar a los individuos en conformidad a sus competencias individuales y en base la oferta de trabajo que actualmente requiere el mercado. De igual modo, Gruspe et al. (2021) indicaron que las féminas a lo largo de la historia han ocupado cargos propios de su sexo como son secretarias, maestras, trabajadoras del hogar, meseras, entre otras ocupaciones; no obstante, la segregación ocupacional dentro de la actividad productiva, ha cambiado significativamente en los últimos años incursionando a las mujeres en trabajos mucho más valorados por la

sociedad y en las que únicamente los varones tenían la oportunidad de ejercerla.

Según Agarwala et al. (2022) las normativas legales en la actualidad fueron modificadas incluyendo a la mujer como un activo estratégico dentro de las firmas empresariales e instituciones gubernamentales, por tanto, el acompañamiento y apoyo sirve como mecanismo de gran ayuda para la integración laboral sostenible. Tal hecho, además, ha generado mayor empleabilidad conforme a las habilidades, competencias y destrezas indistintamente a su género.

Por otro lado, Lemus (2021) aseveró que la inclusión de la mujer ha obtenido un gran avance significativo, sin embargo, esta aún se encuentra sobrepresentada en el liderazgo de las organizaciones, donde la mujer pocas veces desempeña este papel activo; investigaciones resaltan que los dilemas que frenan dicha disposición se encuentran delimitada por la multiplicidad de funciones como gerente, ejecutiva, esposa, cónyuge y madre. En ese sentido, Gil et al. (2023) argumentaron que equilibrar dichos roles y responsabilidades no fue una tarea sencilla, por tanto, es imprescindible aprender a desarrollar actividades alternas que permitan suplir ciertos deberes como por ejemplo delegar el rol doméstico y desenvolverse activamente sin la necesidad de llegar a estresarse o colapsar.

Igualmente, Suárez y Fariña (2021) manifestaron que las féminas preparadas a nivel profesional y académico pueden desempeñar sin ningún tipo de entorpecimiento o dificultad cargos o responsabilidades importantes como ser líder ejecutiva de una institución privada o pública. Ante esto, Higuera et al. (2023) explicaron que el género solamente es una distinción entre dos personas, más no es un limitante que dificulta el ejercicio o práctica profesional. Enseguida, Feng et al. (2023) mencionaron que desde que nacemos los adultos mayores dejan en claro, cuáles son los roles que debe desempeñar una mujer y un hombre; principalmente a las féminas se las

educa para efectuar actividades, mientras que, a los varones se les suministra tareas cómo buscar un trabajo bien remunerado para proveer de lo necesario al hogar. En ese marco, los individuos tienen a interiorizar su personalidad bajo determinados rasgos de identidad y dichos atributos son cruciales en el nivel de relacionamiento con la sociedad.

Por su parte, Kadir et al. (2021) profundizaron que las funciones laborales de se han modificado ampliamente, ya que se han desarrollado diversos enfoques, sistemas y teorías de carácter científico y metodológico que hacen posible analizar desde la mirada social y económica. El enfoque de género ha hecho posible evidenciar, la manera en cómo la construcción de responsabilidades y roles en el campo laboral, se ha efectuado tomando como punto inicial el modelo masculino, dejando expuestos dilemas asociados con las condiciones de las féminas.

Desde otra mirada, Munguía y Covarrubias (2022) enfatizaron que existen diversos motivos por el cual los varones y mujeres deciden no participar en el mercado laboral, por su parte, los hombres no lo hacen por razones vinculadas con la interferencia de conocimientos, es decir, por estudios o en algunos casos por alguna enfermedad o alguna discapacidad; por otro, lado las féminas deciden no participar dado a que su labor se fundamenta principalmente en el hogar. Los hechos mencionados en las líneas anteriores evidencian que existe un alto índice de mujeres que tienen dificultades para conciliar una vida de pareja equilibrada, donde muchas veces se ven truncada los sueños profesionistas.

A su vez, Salce (2021) mencionó que los elementos en el ámbito profesional se debieron a causa de la mayor inversión en el recurso humano, puesto que muchas mujeres han visto conveniente tener una menor cantidad de hijos para poder trabajar con mayor elasticidad. De igual forma, Radl y Gómez (2021) indicaron que hoy en día los dilemas de empleabilidad de las mujeres se encuentran vinculadas con las diferencias remunerativas que existen entre ambos géneros, además las causas que acrecientan dicha

problemática se deben a la: Segregación de funciones. Anteriormente las féminas se concentraban únicamente en sectores con menos prestaciones a comparación de los hombres, esto se conoce también con el nombre de segregación horizontal. Búsqueda de trabajos que faciliten conciliar la vida familiar con el ámbito profesional. La mantención del hogar sigue siendo hoy en día una de las responsabilidades poco valoradas por la sociedad y nada remuneradas. Discriminación de salarios. En la praxis existen diversas formas que compensan la labor que desarrollan los trabajadores, sin embargo, la mayoría de bonos y remuneraciones extraordinarias son dadas a los varones.

Las dimensiones, según el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2008) son: Dimensión 1. Características individuales, corresponde al procedimiento que permite la evaluación de las características individuales de las mujeres antes de ser empleadas; según la investigación de Radl y Gómez (2021), se tiene en cuenta diferentes indicadores como la edad, el nivel de formación profesional para que la integración sea significativa; asimismo, según Munguía y Covarrubias (2022) es considerado como un elemento determinante al respecto a la empleabilidad femenina debido a que muchas veces no existe un consenso cuando existe una pareja de por medio. Cuyos indicadores son: edad, es la cantidad de años que poseen las personas; escolaridad, es el nivel educativo adquirido por las personas durante su vida; estado civil, define la condición conyugal de las personas; ingreso laboral, es la cantidad de ingresos que las personas perciben producto de una remuneración; asistencia a algún centro de enseñanza, permite conocer si se están tomando las capacitaciones para actualizar los conocimientos.

Respecto a la dimensión 2. Características familiares, según el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2008), mide la empleabilidad de las personas que conformaron el entorno familiar, teniendo en cuenta que mientras mayor sea el nivel de educación, existiera mayores oportunidades de formar parte del mercado laboral; además, según Kadir et al. (2021) esta

característica incrementa las posibilidades de limitar la necesidad de que las mujeres puedan realizar actividades laborales fuera del hogar, por lo que se considera como un elemento negativo que afecta esta variable; según Gil et al. (2023) la salud, considerando que estas necesidades inducen a la empleabilidad femenina por la necesidad de recaudar recursos que ayuden a costear los costos del tratamiento. Cuyos indicadores son: promedio de educación, es la medida obtenida respecto al análisis del nivel de formación académica de un grupo poblacional; ingresos de otros miembros, toma en cuenta los ingresos por parte de personas que conforman el hogar pero que no son los principales responsables.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

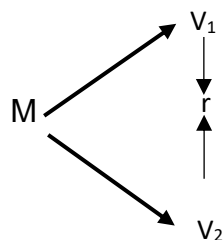
##### 3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo **básica**, ya que concordó con lo determinado por Concytec (2020) son estudios conocidos también como teóricos los cuales se caracterizaron por reforzar el marco teórico de un tema o hallazgo en particular; su finalidad fue obtener datos actualizados que hagan posible contribuir al análisis de un tema.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño del trabajo de investigación fue **no experimental**, puesto que únicamente fue procedido a observar el desenvolvimiento de los conceptos en su hábitat sin interferir de manera voluntaria o involuntaria en su reacción, además se presentó un enfoque **cuantitativo**, debido a la información obtenida a través de datos obtenidos de acuerdo al análisis, asimismo, fue de corte **transversal**, ya que el comportamiento de los investigados fue evaluado en un periodo establecido (Arias et al, 2022). También se efectuó bajo el alcance **descriptivo**, porque a través de diversas técnicas se logró atribuir las características que componen al objeto abordado el cual promovió una investigación más a fondo (Guevara, et al., 2020) y a su vez fue **correlacional**, pues determinó el vínculo numérico que se generó entre las variables abordadas a través del uso de la estadística (Romero, et al., 2022).

El esquema:



**Dónde:**

M	: Muestra
V <sub>1</sub>	: Promoción del empleo
V <sub>2</sub>	: Empleabilidad femenina
r	: Relación de las variables

**3.2. Variable y operacionalización**

**Variable 1:** Promoción del empleo

**Variable 2:** Empleabilidad femenina

**Nota:** La tabla perteneciente a la matriz de operacionalización por cada variable se encuentra adjuntada en el apartado de anexos.

**3.3. Población, (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis**

**3.3.1. Población**

La población estuvo integrada por 55 usuarias. Es por ello que según Ruiz y Valenzuela (2022), fue un grupo de personas que estuvieron involucrados dentro de un proceso e investigación.

**Criterios de selección**

**Criterios de inclusión:** Usuarias registradas en la data de la entidad y usuarias entre 18 y 65 años que aceptaron firmar el consentimiento y ser parte del estudio.

**Criterios de exclusión:** Personal masculino, usuarias menores de 18 años y mayores de 65 años y practicantes.

**3.3.2. Muestra**

Al tratarse de una población de fácil procesamiento se contempló a todos sus integrantes es decir a las 55 usuarias. La cual, según Arias (2022), se encontró representada por individuos que fueron seleccionados bajo criterios propios del investigador de una población general.

### **3.3.3. Muestreo**

Fue **no probabilístico por conveniencia**, dado que la autora ha considerado conveniente acoplar a todos los integrantes de la población para hacer analizados individualmente (Guevara, et al., 2020).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Una usuaria de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Se desarrolló por medio de la encuesta la cual fue seleccionada dado a que representó una estrategia que hizo posible la elaboración de preguntas dirigidas a las usuarias para conseguir la suficiencia cuantitativa que posibilitó conocer la relación que existe entre ambas (Hadi, et al., 2023).

### **Instrumentos**

El cuestionario fue un instrumento que recoge diversas percepciones de los investigados respecto a las interrogantes formuladas las cuales han sido desarrolladas en consideración a las dimensiones que se pretenden medir (Hadi, et al., 2023). Para la variable promoción laboral fue un cuestionario de elaboración propia y estuvo constituida por 22 ítems, 3 dimensión, (dimensión de articulación entre la oferta y demanda laboral, dimensión de fortalecimiento de las condiciones laborales, la dimensión promoción de la empleabilidad y la dimensión de mejora de la productividad). La escala ordinal, valoración de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Finalmente, la variable fue medido por niveles: Bajo (22-51), Medio (52-81) y Alto (82-110).

Para medir la variable empleabilidad femenina fue un cuestionario de elaboración propia y estuvo constituida por 20 ítems, 2 dimensiones (dimensión de características individuales y dimensión de características familiares). La escala ordinal, valoración de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Finalmente, la variable fue medido por niveles: Bajo (20-46), Medio (47-73) y Alto (74-100).

### **Validez**

En virtud de conocer el nivel de eficiencia con la que cuentan los cuestionarios antes de ser aplicados a la muestra de estudio fue llevado a cabo el proceso de validación, donde se eligió a criterio personal a cinco especialistas con conocimientos amplios en los términos abordados para de esta manera contar con posturas lógicas que hagan posible el planteamiento adecuado de cada interrogante, asimismo, se empleó el de V de Aiken. En caso del primer instrumento, el promedio fue de 0.96 (96 %), para el segundo fue 0.97 (97 %), explicando la concordancia entre los evaluadores, de tal forma que se garantizó la validez requerida para su utilización.

### **Confiabilidad**

Este procedimiento se ejecutó mediante el Alfa de Cronbach, mismo que dictaminó como regla que el valor obtenido a través del procesamiento debe situarse por encima de 0.7. Respecto a la variable 1, se alcanzó un resultado de 0,978, en la variable 2, fue 0,969 garantizando de esta forma una fiabilidad fuerte.

## **3.5. Procedimientos**

Primero, se identificó la problemática y se buscó información de investigaciones previas con el objetivo de tener un sustento teórico para el estudio. Después se procedió a enviar una carta solicitud a la institución de tal manera que contó con la aprobación necesaria que facilite el proceso de desarrollo del estudio. Acto seguido se delimitó la cantidad de colaboradores a encuestar mediante los criterios de

selección, además, se elaboraron dos cuestionarios cuya validez se comprobó a través de la V de Aiken y el juicio de los expertos, del mismo modo para determinar su confiabilidad se empleará el Alfa de Cronbach. Posterior a ello, las encuestas fueron aplicadas de manera presencial a las féminas y los resultados obtenidos fueron trasladados al estadígrafo Spss para finalmente emitir las conclusiones generales y sugerencias considerando los objetivos planteados en el primer capítulo.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron analizados mediante el método de la **estadística descriptivo**, mediante tablas y figuras estadísticas donde se consigna valores numéricos **e inferencial** en el estadígrafo SPSS versión 25 a través del cual se pretendió conocer el valor correlativo que subyace entre ambas variables de estudio, igualmente, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova ya que la muestra que integra la investigación fue un total de 55 usuarias, de dicho procesamiento se encontró un valor numérico que premedita el uso del Spearman para la contrastación de hipótesis.

### 3.7. Aspectos éticos

El estudio se efectuó en conformidad a los principios que emana la comunidad científica: **Autonomía**, ya que la investigadora tuvo la facultad de elegir libremente los temas a abordar y al mismo tiempo el libre albedrío para formular los ítems que permitan recoger información concisa de parte de la muestra. **Beneficencia**, pues se buscó resolver las contingencias y puso punto final a las deficiencias observadas en la institución. **No maleficencia**, ya que no se pretendió influir de manera negativa en la concepción de los colaboradores ni en el público externo. **Justicia**, pues hace posible la emisión de un trato empático a los usuarios considerando en todo momento el cuidado de sus derechos básicos. **Consentimiento informado**, puesto que se buscó en todo momento promover la participación de las usuarias en la investigación, **principio de derecho**, donde no se vulneró los derechos de los

participantes y, finalmente, se da a conocer que el estudio se rigió bajo las precisiones establecidas por la universidad.

La ejecución de esta investigación se ajustó a las directrices y normativas establecidas por la Universidad César Vallejo. Además, se siguieron las pautas de citación de la séptima edición de las normas APA para garantizar el respeto de los derechos de autor y fomentar la integridad académica.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de promoción laboral.*

Nivel	Rango	f	%
Bajo	22-51	19	35 %
Medio	52-81	25	45 %
Alto	82-110	11	20 %
Total		<b>55</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a usuarias.

#### **Interpretación**

Según la tabla 1, el nivel de promoción laboral tiene un nivel medio en 45 % (25), bajo en 35 % (19), y un nivel alto en 20 % (11), dichos resultados se deben a que no desarrolla de forma pertinente las actividades que permitan la promoción del empleo de las mujeres, la cual está provocada mayormente por la falta de conocimiento de las normativas técnicas, asimismo también está provocado por la ausencia de un presupuesto adecuado que permita la promoción de manera idónea

**Tabla 2**

*Nivel de empleabilidad femenina.*

Nivel	Rango	f	%
Bajo	20-46	17	31 %
Medio	47-73	27	49 %
Alto	74-100	11	20 %
Total		<b>55</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a usuarias.

#### **Interpretación**

Según la tabla 2, el nivel de empleabilidad femenina tiene un nivel medio en 49 % (27) bajo en 31 % (17) y un nivel alto en 20 % (11), dichos resultados se observan que existe un bajo nivel de procesos o convocatorias donde se

solicite la participación de las mujeres para la promoción respectiva de estas en el campo laboral.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Promoción laboral</b>	,139	55	,010	,961	55	,069
Articulación entre la oferta y demanda laboral	,140	55	,009	,943	55	,012
Fortalecimiento de las condiciones laborales	,104	55	,200	,948	55	,019
Promoción de la empleabilidad	,142	55	,007	,951	55	,025
Mejora de la productividad	,114	55	,074	,953	55	,032
<b>Empleabilidad femenina</b>	,130	55	,021	,942	55	,011
Características individuales	,149	55	,004	,940	55	,008
Características familiares	,142	55	,007	,940	55	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### **Interpretación**

Según la tabla 3, dado que la muestra es mayor o igual a 50 elementos, se utilizó la estadística de Kolmogorov-Smirnova. Siendo  $p = 0.010$  y  $0,021$  siendo las variables menores al nivel de significancia de 0.05, de tal manera, se demuestra que existe una distribución no normal; en tal sentido para contrastar la hipótesis se empleó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.



**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023*

		Articulación entre la oferta y demanda laboral	Fortalecimiento de las condiciones laborales	Promoción de la empleabilidad	Mejora de la productividad
Empleabilidad femenina	Coefficiente de correlación	,974**	,905**	,972**	,881**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

Según la tabla 4, de acuerdo a los valores, se determinó que existe relación positiva, alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.881, 0.905, 0,972 y 0.974, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de investigación.

**Tabla 5***Relación entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina*

		Empleabilidad femenina	
Rho de Spearman	Promoción laboral	Coefficiente de correlación	,967**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

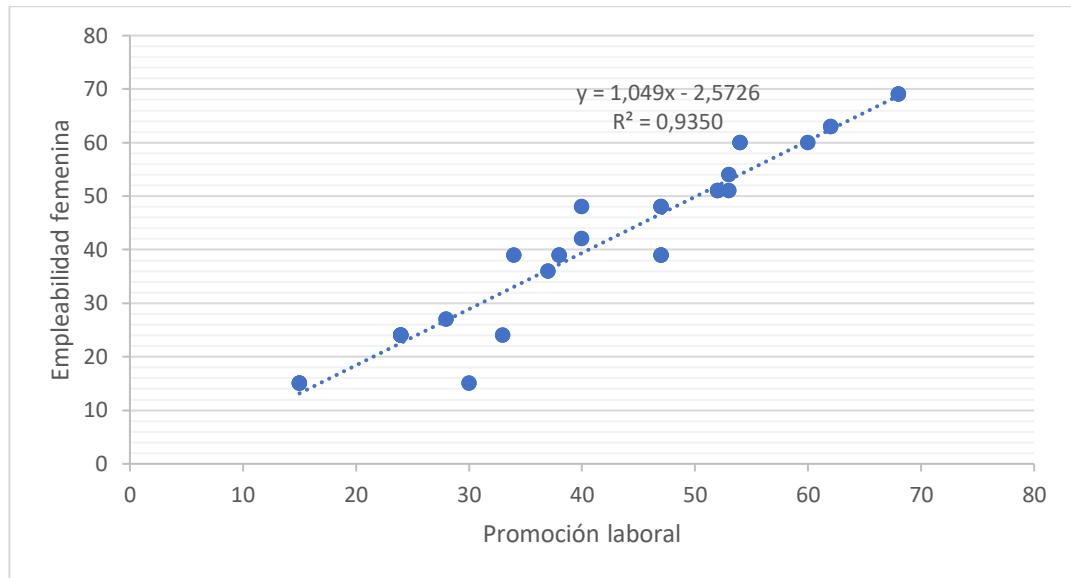
**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

Según la tabla 5, de acuerdo a los valores, se determinó que existe relación positiva muy alta y significativa entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.967 y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de investigación.

**Figura 1**

*Gráfico de dispersión entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura de dispersión se observa que el coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.9350$ ), indica que la empleabilidad femenina depende en 93,50 % de la promoción laboral.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta resultados obtenidos con los antecedentes y bases teóricas, teniendo como resultado que el nivel de promoción laboral tiene un nivel medio en 45 %, dichos resultados se deben a que no desarrolla de forma pertinente las actividades que permitan la promoción del empleo de las mujeres, la cual está provocada mayormente por la falta de conocimiento de las normativas técnicas, asimismo también está provocado por promoción de manera idónea, estos resultados coinciden con Igartua (2022), Fairuz et al. (2022) y Rahaman y Uddin (2022) quienes indican que los avances que surgen respecto a la conciliación remunerativa y a la promoción laboral aún se enfrentan a un sesgo de género ya que las investigaciones efectuadas dentro del campo latinoamericano así lo corroboran. Por lo tanto, las medidas laborales por lo general han registrado mayor afectación para las féminas ya que estas tienden a encargarse de las labores propias del hogar; lo anterior deja entrever que, pese a los ajustes, aún no, se ha podido establecer medidas que promuevan una fórmula flexible entre ambos géneros donde se obtenga un equilibrio entre lo laboral con el hogar.

Lo descrito coinciden con la teoría X y Teoría Y de McGregor citada por Recuenco et al. (2022), destaca dos estilos de trabajo totalmente contrapuestas, la X establece que son colaboradores que tienden a evadir responsabilidades, mientras que, la Y son personas que se esfuerzan por llevar a cabo su trabajo de mejor forma. En ese sentido, muchas empresas e instituciones han aprovechado los vacíos legales y la falta de fiscalización para no brindar una remuneración adecuada y brindar los seguros respectivos que les corresponde a los colaboradores. La empleabilidad de las personas dentro del país ha sido un tema de debate por mucho tiempo y las instituciones encargadas no han fomentado la empleabilidad de forma equitativa, la cual ha conllevado a los problemas de cantidad reducida o selecta de personas las cuales van en contra de las normativas laborales establecidas.

También, coincide con Smith et al. (2023) opinan que el gobierno confiere diversos derechos a los colaboradores cuando estos prestan sus servicios a una entidad particular y con ello evitar despidos arbitrarios o futuros. En ese sentido, el recurso humano tiene derecho a aspirar a ocupar un puesto elevado dentro de su área de trabajo, el talento organizacional tiene derecho a cumplir con su jornada laboral y exigir un pago remunerativo por ello, el colaborador tiene derecho a recibir vacaciones remuneradas conforme a la disposición legal, de igual forma, tiene derecho a desarrollar sus funciones dentro de un ambiente cómodo e higiénico.

Asimismo, tuvieron como resultado que el nivel de empleabilidad femenina tiene un nivel medio en 49 %, dichos resultados se observan que existe un bajo nivel de procesos o convocatorias donde se solicite la promoción respectiva de estas en el campo laboral, estos resultados coinciden con Torres et al. (2022), Besoain et al. (2022) y Vieyra y Ortega (2021) quienes indican que uno de los elementos que permite la empleabilidad en las féminas es la incorporación en los cargos directivos, debido a que estas permiten incentivar la integración laboral para la realización de trabajos ya sean administrativos u operativos. En ese contexto, en el plano laboral los factores que más influye sobre el nivel de empleabilidad es que estas no presentan los conocimientos que las organizaciones y empresas requieren para la realización de las actividades laborales que generalmente están ocupadas por personas del sexo masculino, la cual es una clara muestra de disparidad respecto a las oportunidades de trabajo para todos.

Lo descrito coinciden con la teoría de la segmentación del mercado de trabajo citado por Becker (2022), se encuentra constituida por un conglomerado de enfoques meramente teóricos que intentan explicar los fenómenos asociados con la desigualdad remunerativa, el desempleo y la discriminación. En ese sentido, muchas veces la población femenina ha sido discriminada dentro del ámbito laboral debido a que las empresas e instituciones consideran que no poseen las mismas capacidades para desempeñar las actividades que generalmente han sido ocupadas por varones, la cual es una percepción

equivocada que viene desde generaciones anteriores, un debido a que existen antecedentes donde las mujeres han tenido mayor nivel de desempeño en cargos similares que han sido ocupados por los varones. Por lo tanto, no se trata de una cuestión de capacidades sino de oportunidades, para la cual es importante la integración de normativas acompañadas de una fiscalización transparente y exhaustiva que permita la integración de las mujeres dentro del campo laboral como parte de una estrategia para fomentar el desarrollo, debido a que estas también podrán aportar con recursos financieros para el sustento de su hogar.

Asimismo, coincide con Sabastizagal et al. (2020), quien menciona que la integración de las mujeres dentro de las actividades laborales empresariales e institucionales, no solamente permite la entrega de oportunidades para que las mujeres puedan salir adelante, sino que también permite fomentar la inclusión social bajo el cumplimiento de las normativas laborales estipuladas dentro del país, asimismo, contribuye a la disminución de la pobreza debido a que mientras mayores sean las oportunidades para que las mujeres puedan generar ingresos financieros. De acuerdo a ello, las organizaciones tienen un alto grado de participación en este proceso de mejoramiento de la empleabilidad femenina, debido a que tienen la facultad de realizar la contratación de personas sin mayores papeleos en comparación a las entidades estatales, por lo que tienen la posibilidad de mejorar estas brechas sociales, esto indica que dentro de una entidad no debe existir el favoritismo, ya que eso genera una desunión dentro de un centro laboral, las empresas deben enfocarse en generar un ambiente laboral equitativo sin menospreciar el trabajo femenino.

De esa manera, tuvieron como resultado que existe relación positiva, alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina, indicando que a mejor desarrollo de las dimensiones de la promoción laboral mejor es la empleabilidad femenina, dichos resultados coinciden con Anigstein (2020), Mihailescu y Rinaldi (2021) y Agarwala et al. (2022) quienes mencionan que las mujeres que cuentan con carga familiar

tienen menor probabilidad de acceder a las oportunidades laborales que se presentan en el medio tanto del gobierno como privado, esto dado a que no cuentan con el tiempo completo para acceder a las responsabilidades laborales como las del hogar. Lo anterior ha generado que las prestaciones remunerativas sean inferiores y no se encuentren acorde con la competitividad que manda el mercado y la normativa legal; de esta forma se establece que los roles de género influyen de forma significativa sobre el nivel de empleo femenino, la cual debe ser modulada de manera estratégica para hacer posible que todas las mujeres sin ningún tipo de discriminaciones tengan oportunidad de salir adelante a través de la ocupación de un cargo laboral que le permite obtener los ingresos necesarios para quienes dependen de ella.

Lo descrito coinciden con la teoría de los tres factores de MacClelland que, según Bohórquez, et al. (2020), descansa en el análisis de los impulsos que premeditan la motivación y que se encuentra asociada con la necesidad de influir en los demás y lograr un mayor nivel de reconocimiento. De igual forma, hoy en día los dilemas de empleabilidad de las mujeres se encuentran vinculadas con las diferencias remunerativas que existen entre ambos géneros, además las causas que acrecientan dicha problemática se deben a la segregación de funciones y la poca motivación que tienen a raíz de las pocas oportunidades laborales que se encuentra y por otra parte, el débil perfil profesional y experiencia con las que cuentan.

Por consiguiente, también coinciden con Vieyra y Ortega (2021), indican que las féminas aun no desempeñan un rol importante dentro cualquier institución o área de trabajo, son un elemento imprescindible y un activo estratégico que propicia el aumento de la productividad. Por tanto, es importante que se brinde el mismo trato y condiciones laborales, atañen que el mercado actualmente se encuentra retraído por la concepción de que el trabajador debe estar capacitado para el desarrollo cualificado de su profesión esto a raíz de ser considerados como un instrumento táctico que premedita la competitividad y rendimiento empresarial, por este motivo es necesario que se integre de

manera equitativa y homogénea a la mujer dentro del ámbito profesional y laboral.

Finalmente, existe relación positiva muy alta y significativa entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina; además, la empleabilidad femenina depende en 93,50 % de la promoción laboral, dichos resultados discrepan con Chikazhe y Nyakunuwa (2022), Yansen et al. (2021) y Van et al. (2021) donde los hallazgos registrados demuestran que la promoción laboral se encuentra vinculada de manera directa pero no significativa con la comunicación ascendente. Por lo tanto, la promoción laboral constituye una herramienta de fidelización para los colaboradores ya que es el resultado del trabajo continuo, esfuerzo y compromiso que desarrollan, siendo imprescindible que exista una política estratégica de promoción para impulsar a los colaboradores hacia la mejora continua y retenerlos con una adecuada comunicación, que hoy en día aun no es desarrollada de la manera más adecuada.

Lo descrito coinciden con la teoría económica neoclásica citada por Nadal (2019), pone atención a las praxis que se desarrollan a nivel administrativo considerando los principios que rigen la actividad laboral y los propósitos que se pretenden alcanzar. Por lo tanto, existe disposiciones legales y normativas que se devienen de los poderes gubernamentales deben estar orientadas a equilibrar la empleabilidad y evitar situaciones de desempleo masivo, ya que corresponde a una facultad conferida que se encuentra regulada por el derecho internacional de trabajo y la seguridad social mismas que determinan que los seres humanos deben tener el respaldo debido frente a un hecho arbitrario, esto indica que las personas luchan día a día para que exista equidad de género dentro de un centro laboral y con ello mejorar la promoción laboral que requiera cada organización.

Asimismo, coinciden con la teoría de los dos factores de Herzberg citado por Madero (2020), establece que la productividad de los colaboradores en su puesto de trabajo se encuentra sujeto al grado de satisfacción que experimentan y con ello el nivel de permanencia en los mismo. Por lo tanto, se debe brindar oportunidades laborales para que las féminas se concentren



en sectores con menos prestaciones a comparación de los hombres en la búsqueda de trabajos que faciliten conciliar la vida familiar con el ámbito profesional y que estas se sientan satisfechas con los roles o trabajos que realizan sin embargo, aun los paradigmas empresariales aun priorizan la contratación de personal masculino por percepciones equivocadas; esto indica que muchas de las empresas tienen preferencias con pretender laborar solo con personas de sexo masculino, haciendo diferencia con el trabajo que brindan las féminas.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva muy alta y significativa entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023, con un Rho Spearman de 0.967 y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, la empleabilidad femenina depende en 93,50 % de la promoción laboral.
- 6.2.** El nivel de promoción laboral es medio en 45 %, dichos resultados se deben a que no desarrolla de forma pertinente las actividades que permitan la promoción del empleo de las mujeres, la cual está provocada mayormente por la falta de conocimiento de las normativas técnicas, asimismo también está provocado por la ausencia de un presupuesto adecuado que permita la promoción de manera idónea.
- 6.3.** El nivel de empleabilidad femenina es medio en 49 %, dichos resultados se observan que existe un bajo nivel de procesos o convocatorias donde se solicite la participación de las mujeres para la promoción respectiva de estas en el campo laboral.
- 6.4.** Existe relación positiva, muy alta y significativa entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina, con un Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.881 entre la articulación entre la oferta y demanda laboral y la empleabilidad femenina, 0.905 entre el Fortalecimiento de las condiciones laborales y la empleabilidad femenina, 0,972 entre la promoción de la empleabilidad y la empleabilidad femenina y 0.974 entre la mejora de la productividad y la empleabilidad femenina, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); indicando que a mejor desarrollo de las dimensiones de la promoción laboral mejor es la empleabilidad femenina.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al jefe de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín, fortalecer la promoción laboral mediante un porcentaje adecuado de contratación femenina, asignación del personal femenino en algunos puestos de dirección de acuerdo al perfil que tienen, mayor número de puestos laborales para personal femenino, para contar con personal sin distinciones de acuerdo a las capacidades y mejorar la empleabilidad femenina.
- 7.2.** Al jefe de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín, cumplir con las disposiciones legales y normativas mediante un monitoreo constante de su aplicación inmediata, difusión de las normativas y procesos de selección transparentes para mayores oportunidades de laborar a las féminas, para que estas estén orientadas a equilibrar la empleabilidad y evitar situaciones de desempleo masivo, incentivando y dando oportunidades a la empleabilidad femenina en todos los sectores.
- 7.3.** Al jefe del área de planeamiento de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín, aplicar los lineamientos estratégicos adecuados mediante difusión oportuna de los lineamientos, capacitaciones, charlas y talleres en diferentes lugares en coordinación con otras instituciones públicas y privadas y también la realización de convenios laborales y pasantías, para garantizar una adecuada promoción del empleo femenino que permita no solo la incorporación de personal capacitado sino también el ascenso de aquellos que cuenten con el perfil y los conocimientos necesarios para hacerse cargo de responsabilidades mayores.
- 7.4.** Al jefe del área de personal, priorizar la visualización de los talentos para ser colocados de acuerdo a su perfil, mediante ascensos, promociones, convocatorias masivas, desarrollo de ferias de empleo, retención de personal con altos niveles de productividad para la búsqueda constante de un desempeño excepcional que desencadene el mejoramiento de las condiciones laborales y el perfil de empleabilidad.

## REFERENCIAS

- Agarwala, V., Maity, S. y Nath-Sahu, T. (2022). Female entrepreneurship, employability and empowerment: impact of the mudra loan scheme. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 27(1), 1-24. <https://doi.org/10.1142/S1084946722500054>
- Akmaludin, A., Suriyanto, A. D., Iriadi, N., Sukendar, T. y Santoso, B. (2022). AHP-SMART Method as Evaluation Decision Support for Employee Promotion. *Sinkron: Jurnal Dan Penelitian Teknik Informatika*, 7(2), 341-350. <https://doi.org/10.33395/sinkron.v7i1.11228>
- Alcázar, L. y Huerta, S. (2023) *Mejorando la empleabilidad de mujeres urbanas vulnerables en tiempos de pandemia en el Perú*, Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), Lima, <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEDI127.pdf>
- Anigstein, M. S. (2020). Trabajo femenino y doble presencia como condicionante de las estrategias alimentarias familiares y los estilos de vida en hogares de Santiago de Chile. *Cadernos de Saúde pública*, 36(9), 1-11. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00199819>
- Arias, J. (2022). Diseño y metodología de la investigación. Biblioteca nacional del Perú. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_El\\_metodo\\_%20ARIAS.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf)
- Becker-Bozo, I. (2022). Segmentación del mercado laboral juvenil en Chile: sus modalidades e implicancias. *Última década*. 30(58), 143-185. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362022000100143>
- Besoain, Á., Agurto, G., Alarcón, T., Rebolledo, J. (2022). Conditions of employment, work and quality of life of men and women in informal Jobs.

- Revista de Saúde Pública*, 56(17), 1-11. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2022056003505>
- Bode, C., Rogan, M. y Singh, J. (2022). Up to No Good? Gender, Social Impact Work, and Employee Promotions. *Administrative Science Quarterly*, 67(1), 82-130. <https://doi.org/10.1177/00018392211020660>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Castillo-Castillo, D. C., Ordoñez-Espinoza, C. G., Ordoñez-Laso, A. L. del R. y Orbe-Guaraca, M. P. (2020). Gender and Employability: Case Study of Graduates of the Catholic University of Cuenca. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 4(1). <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i1.38>
- Chikazhe, L. y Nyakunuwa, E. (2022). Promotion of Perceived Service Quality Through Employee Training and Empowerment: The Mediating Role of Employee Motivation and Internal Communication. *Services Marketing Quarterly*, 43(4), 294-311. <https://doi.org/10.1080/15332969.2021.1992560>
- Christensen, J.R., Larsen, C.M. y Kolind, M.I. (2020). Managers attitude towards implementing workplace health promotion programmes to employees in eldercare: a cross-sectional study. *In Public Health in Practice*, (1), 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2020.100049>
- Coloma Cieza, E. (2021). El impacto del COVID-19 en las mujeres trabajadoras del Perú. ¿Se incrementa la desigualdad y la violencia en el trabajo? *Ius Et Praxis*, 53(053), 249-269. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n053.5064>
- COMEX PERÚ (2021) El empleo femenino aún no alcanza los niveles prepandemia. Perú. <https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/el-empleo-femenino-aun-no-alcanza-los-niveles-prepandemia>
- Concytec (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Lima: Dirección de Políticas y Programas de CTI. [https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032\\_COMUNICADO%20N.%C2%B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-](https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO%20N.%C2%B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-)

GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI  
%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20D  
E%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf

Defensoría del Pueblo (2020). Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria. Perú. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Documento-de-trabajo-N-002-2020-DPADM-Sobrecarga-de-labores-en-las-mujeres-durante-la-cuarentena-por-la-emergencia-sanitaria.pdf>

El País (2022). El problema de la cultura ‘brogrammer’: “Se está excluyendo la mirada femenina de las soluciones tecnológicas que van a modelar el futuro”. España. <https://elpais.com/noticias/empleo-femenino/>

Fairuz-Mohamed, A., Isahak, M., Zaki-Awg Isa, M. y Nordin, R. (2022). The effectiveness of workplace health promotion program in reducing work-related depression, anxiety and stress among manufacturing workers in Malaysia: mixed-model intervention. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95:1113–1127. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01836-w>

Feng, C., Kang, Y., Li, J. y Zhu, X. (2023). The Early Rise of Female Consciousness and Long-Term Female Labor Force participation. *Journal of Economics Issues*, 57(1), 123-152. <https://doi.org/10.1080/00213624.2023.2154540>

Gellert, G. A., Montgomery, S., Gellert, T. E., Gillett, J., Kerekes, A. y Hole, J. (2022). Employee Wellness in a Changing Climate: Environmental Heat Stress Driving Need for Targeted Health Promotion and Risk Reduction. *Journal of Ecophysiology & Occupational Health*, 22(2), 60-66. <https://doi.org/10.18311/jeoh/2022/2994>

Gil-Jaurena, I., López-Martín, C. y Valencia Cobo, J. (2023). ¿Cómo acompañar la inclusión? Elementos de protección y buenas prácticas en programas de inserción sociolaboral. *Pedagogía Social*, (42), 75-92. [https://doi.org/10.7179/PSRI\\_2023.42.05](https://doi.org/10.7179/PSRI_2023.42.05)

Gruspe-Taberdo, A.L., Paraggua, V. Q., Alvarez, M., Acuavera, R. y Pasa, G. (2021). Employability of Female Graduates in a Quasi-Military Maritime Higher Education Institution: Towards Gender Equality in the Maritime

- Industry. *JPAIR Multidisciplinary Research*, 45(1), 33–52.  
<https://doi.org/10.7719/jpair.v45i1.756>
- Guevara-Alban, G.P., Verdesoto-Arguello, A. E. y Castro-Molina, N.E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo-Revisita científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 4(3), 163-173.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hadi, M., Martel, A., Huayta, F., Rojas, R. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto universitario de innovación, ciencia y tecnología Inudi- Perú.  
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Higuera-Cota, M. F., Carrillo Montoya, T. N. J., Verdugo Araujo, L.M. y Urrea Zazueta, M. L. (2023). Conformación de redes formales de apoyo para el desarrollo social y económico de las mujeres en Sinaloa. *Cimexus*, 18(1), 57-76. <https://doi.org/10.33110/cimexus180104>
- Hutahaean, J., Suriani, S., Supriyanto, Harmayani, Amin, M. y Azhar, Z. (2022). Implementation of Simple Additive Weighting Method in Evaluating Employee Performance for Job Promotion Recommendations. *Webology*, 19(1), 123-132. <https://doi.org/10.14704/WEB/V19I1/WEB19009>
- Igartua-Miró, M. T. (2022). Promoción de la igualdad de género a través de “fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(2), 86-114. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6944>
- Kadir, O., Zaidi Omar, M. Y Sattar Rasul, M. (2021). The Impact of Psychological Well-Being, Employability and Work-Life Balance on Organizational Mobility of Women Engineering Technology Graduate. *Jurnal Pengurusan*, 63, 1-18.  
<https://doi.org/10.17576/pengurusan-2021-63-08>
- Lang, Y., Huang, M. y Tian, G. (2022). Empowering leadership, promotion focus, and creativity: Gender matters. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 95(4), 798-820. <https://doi.org/10.1111/joop.12404>

- Lemus, L. (2021). Women Construction Workers: Methodological Notes on Female Participation in Masculinized Occupations. *Estudios Sociológicos*, 39(117), 899-912. <https://doi.org/10.24201/es.2021v39n117.2258>
- López-Zafra, E., Sánchez-Álvarez, N. y Carmona-Cobo, I. (2021). Is ambition a gendered issue? Students' vs employees' antecedents of Ambition about Leadership. *Anales de Psicología*, 37(2), 352-360. <https://doi.org/10.6018/analesps.435341>
- Madero-Gómez, S. M. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18. <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Mihailescu, R. y Rinaldi, A. (2021). A preliminary evaluation of the impact that the COVID-19 pandemic could have on female employability in the tourism and hospitality sectors in Italy. *Research in Hospitality Management*, 11(2), 165–170. <https://doi.org/10.1080/22243534.2021.1917085>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021*. [https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/PESEM\\_Trabajo-2017-2021.pdf](https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/PESEM_Trabajo-2017-2021.pdf)
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2008) la mujer en el mercado laboral peruano, Lima, [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento\\_mujer/la\\_mujer\\_campo\\_laboral.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf)
- Morrison, A. (2021) La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política, *Banco Interamericano de Desarrollo*, <http://dx.doi.org/10.18235/0003156>
- Munguía-Ocampo, L.I. y Covarrubias-Feregrino, A. (2022). Enfoque de capacidades y cubo del curso de vida, aplicado a la migración de mujeres calificadas. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales*, 31(62), 155-175. <https://doi.org/10.20983/noesis.2022.2.9>
- Nadal, A. (2019). Crítica de la teoría económica neoclásica. *El Trimestre Económico*. 46(3), 509-543. <https://doi.org/10.20430/ete.v86i343.925>
- Nery-Kameta, S.A, Celeya-Figueroa, R. y Prado-Gamboa, C.A. (2019). Análisis de teorías y la nueva era de las organizaciones: adaptándose al nuevo ser



- humano. *Universidad & Empresa*, 21(37), 9-30.  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6447>
- O'Leary, S. (2021). Gender and management implications from clearer signposting of employability attributes developed across graduate disciplines. *Studies in Higher Education*, 46(3), 437-456.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1640669>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Más de 4 millones de mujeres no han logrado retornar al trabajo en América Latina y el Caribe.  
[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_838551/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_838551/lang-es/index.htm)
- Radl-Philipp, R. y Gómez-Vázquez, M. B. (2021). La evolución de las diferencias en función del género en la educación universitaria y la inserción en el mercado laboral en España desde los años setenta a la actualidad. *Revista HISTEDBR*, 21, 1-23. <https://doi.org/10.20396/rho.v21i00.8661536>
- Rahaman, A. y Uddin, S. (2022). The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh. *Journal of asian finance, economics and business*, 9(2), 255-260. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no2.0255>
- Recuenco-Cabrera, A. D., Reyes-Alva, W. A. y Olano-Bracamonte, S.M. (2022). Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo. *Revista UCT*, 2(2), 215-224. <https://doi.org/10.46363/jnph.v2i2.2>
- Rodrigues, N. y Rebelo, T. (2023). Can employees capitalize upon their role breadth self-efficacy and innovative work behaviour to enhance their prospects of promotion? *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 32(4), 562-574. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2198707>
- Romero-Urréa, H., Real-Cotto, J. J., Ordoñez-Sánchez, J. L., Gavino-Díaz, G. E. y Saldarriaga, G. (2022). Metodología De La Investigación. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Ruiz, C. y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de investigación*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.  
<https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>

- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., Benavides, F. G. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37(1):32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>.
- Salce-Díaz, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El Trimestre Económico*, 88(1), 39-75. <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>
- Smith, D. J. M., Proper, K.I., Engels, J. A., Campmans, J. M. D., Van Oostrom, S. H. (2023). Barriers and facilitators for participation in workplace health promotion programs: results from peer-to-peer interviews among employees. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 96(3), 389-400. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01930-z>
- Suárez-Ortega, M. y Fariña-Sánchez, M. (2021). Mujeres ante la política empresarial y el emprendimiento: dilemas y desafíos para una sociedad sostenible. *Revista Prisma Social*, (35), 277-312. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e259fd7d-781e-441f-aae0-3e9cf940519a%40redis>
- Torres-García, A. J., Ochoa-Adame, G. L. y Pedroza-Villegas, D. O. (2022). Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral. *Revista De Economía, Facultad De Economía, Universidad Autónoma De Yucatán*, 39(98), 69-93. <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250>
- Van-Heijster, H., Boot, C. R.L., Robroek, S.J. W., Oude-Hengel, K., Van-Berkel, J., de Vet, E y Coenen, P. (2021). The effectiveness of workplace health promotion programs on self-perceived health of employees with a low socioeconomic position: An individual participant data meta-analysis. *In SSM - Population Health March*, (13), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100743>
- Vieyra-Villalá, M. I. y Ortega-Tambaco, M. J. (2021). Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para promoción-equidad de género. *Conrado*, 17(81), 443-449. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-443.pdf>

- Yansen, A., Supriyati, Y. y Kadir (2021). The Effect of Job Promotion and Communication on Employee Job Satisfaction through Work Environment as an Intervening Variable: A Case Study at PT. Holcim Indonesia, Tbk. *Organizational Cultures: An International Journal*, 21(1), 109-127. <https://doi.org/10.18848/2327-8013/CGP/v21i01/109-127>
- Zhang, C., Ting-jie, L., Chun-hui Y., Yuan-yuan R. y Wang, S. (2020). The Influence of Demographic Characteristics on Employee Promotion: Research Based on Data Mining and Game Theory. *Wireless Communications & Mobile Computing*, 1-12. <https://doi.org/10.1155/2020/8814733>

## Anexos

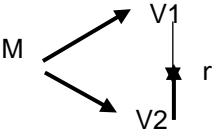
### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Promoción laboral	Corresponde a las diversas actividades que conforman el proceso desarrollado por parte de la institución encargada con la finalidad de incentivar la igualdad de oportunidades para los varones y las mujeres de forma equitativa (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021)	Actividades que conforman el proceso desarrollado, para incentivar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres; la variable se medirá mediante las dimensiones, Articulación, fortalecimiento, promoción y mejora.	- Articulación entre la oferta y demanda laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intermediación laboral y servicios de empleo.</li> <li>- Generación y difusión de información.</li> <li>- Inclusión laboral de grupos vulnerables.</li> <li>- Gestión de la migración laboral.</li> </ul>	Ordinal
			- Fortalecimiento de las condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Inspección laboral.</li> <li>- Buenas prácticas laborales.</li> <li>- Respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales.</li> </ul>	
			- Promoción de la empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación laboral.</li> <li>- Formación profesional.</li> </ul>	
			- Mejora de la productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normalización de competencias laborales</li> <li>- Certificación de competencias laborales.</li> <li>- Formación continua y desarrollo del capital humano de la fuerza de trabajo.</li> </ul>	
Empleabilidad femenina	- Corresponde la posibilidad que es entregada a la población femenina para que estas puedan ocupar puestos laborales dentro de las instituciones públicas y las empresas sin ningún tipo de discriminaciones (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2008)	Posibilidad que es entregada a la población femenina para ocupar puestos laborales sin ningún tipo de discriminación; la variable se medirá mediante las dimensiones, características individuales y familiares.	- Características individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad</li> <li>- Escolaridad</li> <li>- Estado civil</li> <li>- Ingreso laboral</li> <li>- Asistencia de algún centro de enseñanza</li> </ul>	Ordinal
			- Características familiares	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promedio de educación</li> <li>- Ingresos de otros miembros</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

Título: Promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín -  
2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023</p> <p><b>objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar el nivel de promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023</p> <p>Establecer el nivel de empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023</p> <p>Definir la relación entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: Existe relación significativa entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023</p> <p><b>Hipótesis específica:</b></p> <p>El nivel de promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín- 2023, es alto.</p> <p>El nivel de empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023, es alto.</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica que se empleará en el estudio es la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento que se empleará es el cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo. Básica</p> <p>Diseño: No experimental, del nivel descriptivo correlacional.</p>  <p>Donde:  M: Muestra  V1: Promoción laboral  V2: Empleabilidad femenina  r: Relación entre ambas variables</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La población objeto de estudio, estará constituido por 55 usuarias que lleguen a consultar por ofertas laborales.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>La muestra del estudio estará conformada por 55 usuarias que lleguen a consultar por ofertas laborales.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1227 268 1426 308">Variables</th> <th data-bbox="1435 268 1899 308">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1227 308 1426 507" rowspan="4">Promoción laboral</td> <td data-bbox="1435 308 1899 379">Articulación entre la oferta y demanda laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1435 379 1899 443">Fortalecimiento de las condiciones laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1435 443 1899 475">Promoción de la empleabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1435 475 1899 507">Mejora de la productividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1227 507 1426 576" rowspan="2">Empleabilidad femenina</td> <td data-bbox="1435 507 1899 539">Características individuales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1435 539 1899 576">Características familiares</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Promoción laboral	Articulación entre la oferta y demanda laboral	Fortalecimiento de las condiciones laborales	Promoción de la empleabilidad	Mejora de la productividad	Empleabilidad femenina	Características individuales	Características familiares	
Variables	Dimensiones												
Promoción laboral	Articulación entre la oferta y demanda laboral												
	Fortalecimiento de las condiciones laborales												
	Promoción de la empleabilidad												
	Mejora de la productividad												
Empleabilidad femenina	Características individuales												
	Características familiares												

**Fuente:** Elaboración propia

## Instrumentos

### Cuestionario: Promoción del empleo

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Articulación entre la oferta y demanda laboral</b>						
01	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza actividades de intermediación con empresas privadas para ofertar mayor número de empleos.					
02	Estoy enterada/o de los programas que desarrolla la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para articular la oferta y demanda laboral.					
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín difunde adecuadamente en toda la provincia la información sobre convocatorias laborales.					
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la inclusión de grupos vulnerables en las convocatorias de personal.					
05	Considero que la migración laboral ha permitido mayor competitividad en el mercado laboral de la provincia.					
<b>Fortalecimiento de las condiciones laborales</b>						
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones para fortalecer las condiciones laborales de las usuarias en el ámbito de su jurisdicción.					
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza programas y visitas de inspección a empresas para verificar el cumplimiento de normativas laborales.					
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, realiza buenas prácticas laborales en beneficio de las mujeres beneficiarias.					

<b>09</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín respeta los derechos laborales de las mujeres que acuden en busca de información sobre ofertas de trabajo.					
<b>10</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda adecuadamente información sobre las ofertas laborales disponibles.					
<b>11</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda información detallada de cada oferta laboral.					
<b>12</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones orientadas a fortalecer las condiciones laborales de las mujeres en el ámbito de su jurisdicción.					
<b>Promoción de la empleabilidad</b>						
<b>13</b>	Participo en las capacitaciones sobre empleabilidad que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.					
<b>14</b>	Asisto a los talleres de promoción de empleabilidad organizados por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.					
<b>15</b>	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín capacita permanentemente a la población para mejorar su empleabilidad.					
<b>16</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda programas de formación profesional para mejorar mi empleabilidad.					
<b>17</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me incentiva a tener una mejor formación profesional para aumentar mis posibilidades de empleo.					
<b>Mejora de la productividad</b>						
<b>18</b>	Conozco las actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para desarrollar habilidades laborales.					
<b>19</b>	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda apoyo para mejorar mis habilidades laborales.					
<b>20</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento profesional.					
<b>21</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento laboral.					
<b>22</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ha invitado en algún momento a formar parte de su fuerza laboral.					



## Cuestionario: Empleabilidad femenina

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Características individuales</b>						
<b>01</b>	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín oferta puestos laborales considerando la edad de las mujeres.					
<b>02</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera las características de género en las ofertas laborales realizadas.					
<b>03</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la escolaridad al momento de realizar ofertas laborales.					
<b>04</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera el perfil profesional en sus ofertas laborales.					
<b>05</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el estado civil al momento de realizar ofertas laborales.					
<b>06</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el ingreso económico al momento de realizar ofertas laborales.					
<b>07</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la disponibilidad laboral en las ofertas laborales.					
<b>08</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la predisposición del postulante en cada oferta laboral que desarrolla.					
<b>09</b>	Ha recibido asistencia por parte de algún programa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.					
<b>10</b>	La asistencia por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ha permitido tener más ofertas laborales.					
<b>Características familiares</b>						
<b>11</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín					

	tiene en cuenta las características familiares para la contratación de mujeres en los puestos de trabajo ofertados.					
<b>12</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza una diferenciación de acuerdo al nivel académico en los procesos de contratación.					
<b>13</b>	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín le ha incentivado a mejorar su nivel académico para acceder a más ofertas laborales.					
<b>14</b>	Ha sido beneficiaria de cursos ofrecidos por la Dirección Regional que apuntan a un mejor crecimiento académico.					
<b>15</b>	El nivel académico influye en los procesos de contratación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.					
<b>16</b>	Las mujeres que buscan ofertas laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín son profesionales.					
<b>17</b>	Como usuaria de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín depende de otros ingresos familiares además de su trabajo.					
<b>18</b>	Busca mayores oportunidades laborales con el objetivo de no depender de ingresos familiares adicionales.					
<b>19</b>	Siente que cuenta con el apoyo de sus familiares en la búsqueda de ofertas laborales.					
<b>20</b>	Busca diversificar sus fuentes de ingresos.					

## Consentimiento informado



### Consentimiento informado (\*)

Título de la investigación: Promoción laboral y empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023

Investigadora: Rosales Pérez Danitza Rubí

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Promoción laboral y empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la promoción laboral y la empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

A nivel local, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín no desarrolla de forma pertinente las actividades que permitan la promoción del empleo de las mujeres, la cual está provocada mayormente por la falta de conocimiento de las normativas técnicas, asimismo también está provocado por la ausencia de un presupuesto adecuado que permita la promoción de manera idónea; asimismo se detectó que existe un bajo nivel de procesos o convocatorias donde se solicite la participación de las mujeres para la promoción respectiva de estas en el campo laboral.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Promoción laboral y empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 05 minutos y se realizará en el ambiente de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*\*Obligatorio a partir de 18 años*

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Rosales Pérez Danitza Rubí, email: drubirp\_1304@hotmail.com y docente asesor Dr. Saavedra Sandoval, Renán.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... Gresia Remadio Bardelez .....

Fecha y hora: ..... 16/11/2023 - 03:10 pm .....

Firma: 

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

*\*Obligatorio a partir de 18 años*

## Validación de los instrumentos



### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Promoción Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Articulación entre la oferta y demanda laboral</b>													
01	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza actividades de intermediación con empresas privadas para ofertar mayor número de empleos.			X					X				X	
02	Estoy enterada/o de los programas que desarrolla la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para articular la oferta y demanda laboral.				X			X					X	
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín difunde adecuadamente en toda la provincia la información sobre convocatorias laborales.				X				X				X	
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la inclusión de grupos vulnerables en las convocatorias de personal.				X				X				X	
05	Considero que la migración laboral ha permitido mayor competitividad en el mercado laboral de la provincia.				X				X				X	
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Fortalecimiento de las condiciones laborales</b>													
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones para fortalecer las condiciones laborales de las usuarias en el ámbito de su jurisdicción.				X				X				X	
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza programas y visitas de inspección a empresas para verificar el cumplimiento de normativas laborales.				X				X				X	
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, realiza buenas prácticas laborales en beneficio de las mujeres beneficiarias.				X				X				X	
09	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín respeta los derechos laborales de las mujeres que acuden en busca de información sobre ofertas de trabajo.				X				X				X	
10	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda adecuadamente información sobre las ofertas laborales disponibles.				X				X				X	
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda información detallada de cada oferta laboral.				X				X			X		
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones orientadas a fortalecer las condiciones laborales de las mujeres en el ámbito de su jurisdicción.				X			X				X		
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Promoción de la empleabilidad</b>													
13	Participo en las capacitaciones sobre empleabilidad que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
14	Asisto a los talleres de promoción de empleabilidad organizados por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
15	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín capacita permanentemente a la población para mejorar su empleabilidad.				X				X				X	
16	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda programas de formación profesional para mejorar mi empleabilidad.				X			X				X		
17	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me incentiva a tener una mejor formación profesional para aumentar mis posibilidades de empleo.				X				X				X	



Nº	DIMENSION: Mejora de la productividad										
18	Conozco las actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para desarrollar habilidades laborales.			X				X			X
19	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda apoyo para mejorar mis habilidades laborales.			X				X			X
20	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento profesional.			X				X			X
21	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento laboral.			X				X			X
22	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ha invitado en algún momento a formar parte de su fuerza laboral.			X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jhony Garate Ríos.

DNI: 05385671

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad y Metodología de investigación.

Tarapoto, 09 de noviembre de 2023

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. Jhony Gárate Ríos  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 DNI 05385671

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Empleabilidad Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Características individuales</b>													
01	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín oferta puestos laborales considerando la edad de las mujeres.			X					X			X		
02	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera las características de género en las ofertas laborales realizadas.				X				X				X	
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la escolaridad al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera el perfil profesional en sus ofertas laborales.				X				X				X	
05	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el estado civil al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el ingreso económico al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la disponibilidad laboral en las ofertas laborales.				X				X				X	
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la predisposición del postulante en cada oferta laboral que desarrolla.				X				X				X	
09	Ha recibido asistencia por parte de algún programa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
10	La asistencia por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ha permitido tener más ofertas laborales.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Características familiares</b>													
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín tiene en cuenta las características familiares para la contratación de mujeres en los puestos de trabajo ofertados.				X				X				X	
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza una diferenciación de acuerdo al nivel académico en los procesos de contratación.				X				X				X	
13	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín le ha incentivado a mejorar su nivel académico para acceder a más ofertas laborales.				X				X				X	
14	Ha sido beneficiaria de cursos ofrecidos por la Dirección Regional que apuntan a un mejor crecimiento académico.				X			X				X		
15	El nivel académico influye en los procesos de contratación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
16	Las mujeres que buscan ofertas laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín son profesionales.				X				X				X	
17	Como usuaria de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín depende de otros ingresos familiares además de su trabajo.				X			X					X	
18	Busca mayores oportunidades laborales con el objetivo de no depender de ingresos familiares adicionales.				X				X				X	

19	Siente que cuenta con el apoyo de sus familiares en la búsqueda de ofertas laborales.				X				X			X
20	Busca diversificar sus fuentes de ingresos.				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Jhony Garate Ríos.

**DNI:** 05385671

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública y Gobernabilidad y Metodología de investigación.

**Moyobamba 09 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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




---

Dr. Jhonny Gárate Ríos  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 DNI 05385671



## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Promoción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Articulación entre la oferta y demanda laboral</b>													
01	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza actividades de intermediación con empresas privadas para ofertar mayor número de empleos.			X				X				X		
02	Estoy enterada/o de los programas que desarrolla la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para articular la oferta y demanda laboral.				X		X					X		
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín difunde adecuadamente en toda la provincia la información sobre convocatorias laborales.				X			X				X		
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la inclusión de grupos vulnerables en las convocatorias de personal.				X			X				X		
05	Considero que la migración laboral ha permitido mayor competitividad en el mercado laboral de la provincia.				X			X				X		
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Fortalecimiento de las condiciones laborales</b>													
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones para fortalecer las condiciones laborales de las usuarias en el ámbito de su jurisdicción.				X			X				X		
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza programas y visitas de inspección a empresas para verificar el cumplimiento de normativas laborales.				X			X				X		
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, realiza buenas prácticas laborales en beneficio de las mujeres beneficiarias.				X			X				X		
09	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín respeta los derechos laborales de las mujeres que acuden en busca de información sobre ofertas de trabajo.				X			X				X		
10	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda adecuadamente información sobre las ofertas laborales disponibles.				X			X				X		
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda información detallada de cada oferta laboral.				X			X			X			
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones orientadas a fortalecer las condiciones laborales de las mujeres en el ámbito de su jurisdicción.				X		X				X			
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Promoción de la empleabilidad</b>													
13	Participo en las capacitaciones sobre empleabilidad que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X			X				X		
14	Asisto a los talleres de promoción de empleabilidad organizados por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X			X				X		
15	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín capacita permanentemente a la población para mejorar su empleabilidad.				X			X				X		
16	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda programas de formación profesional para mejorar mi empleabilidad.				X		X				X			
17	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me incentiva a tener una mejor formación profesional para aumentar mis posibilidades de empleo.				X			X				X		

Nº	DIMENSION: Mejora de la productividad										
18	Conozco las actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para desarrollar habilidades laborales.			X				X			X
19	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda apoyo para mejorar mis habilidades laborales.			X				X			X
20	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento profesional.			X				X			X
21	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento laboral.			X				X			X
22	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ha invitado en algún momento a formar parte de su fuerza laboral.			X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Abg. Blanca Edilza Lozano Barboza

**DNI:**46491054

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública

**Tarapoto, 10 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

-----  
**Mg. Abg. Blanca Edilza Lozano Barboza**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Empleabilidad Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Características individuales</b>													
01	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín oferta puestos laborales considerando la edad de las mujeres.			X					X			X		
02	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera las características de género en las ofertas laborales realizadas.				X				X				X	
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la escolaridad al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera el perfil profesional en sus ofertas laborales.				X				X				X	
05	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el estado civil al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el ingreso económico al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la disponibilidad laboral en las ofertas laborales.				X				X				X	
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la predisposición del postulante en cada oferta laboral que desarrolla.				X				X				X	
09	Ha recibido asistencia por parte de algún programa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
10	La asistencia por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ha permitido tener más ofertas laborales.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Características familiares</b>													
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín tiene en cuenta las características familiares para la contratación de mujeres en los puestos de trabajo ofertados.				X				X				X	
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza una diferenciación de acuerdo al nivel académico en los procesos de contratación.				X				X				X	
13	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín le ha incentivado a mejorar su nivel académico para acceder a más ofertas laborales.				X				X				X	
14	Ha sido beneficiaria de cursos ofrecidos por la Dirección Regional que apuntan a un mejor crecimiento académico.				X			X				X		
15	El nivel académico influye en los procesos de contratación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
16	Las mujeres que buscan ofertas laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín son profesionales.				X				X				X	

17	Como usuaria de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín depende de otros ingresos familiares además de su trabajo.				X			X					X
18	Busca mayores oportunidades laborales con el objetivo de no depender de ingresos familiares adicionales.				X				X				X
19	Siente que cuenta con el apoyo de sus familiares en la búsqueda de ofertas laborales.				X				X				X
20	Busca diversificar sus fuentes de ingresos.				X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Abg. Blanca Edilza Lozano Barboza**

**DNI: 46491054**

**Especialidad del validador (a): Gestión Pública**

**Moyobamba 10 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

-----  
**Mg. Abg. Blanca Edilza Lozano Barboza**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Promoción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Articulación entre la oferta y demanda laboral</b>													
01	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza actividades de intermediación con empresas privadas para ofertar mayor número de empleos.			X				X					X	
02	Estoy enterada/o de los programas que desarrolla la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para articular la oferta y demanda laboral.				X			X					X	
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín difunde adecuadamente en toda la provincia la información sobre convocatorias laborales.				X			X					X	
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la inclusión de grupos vulnerables en las convocatorias de personal.				X			X					X	
05	Considero que la migración laboral ha permitido mayor competitividad en el mercado laboral de la provincia.				X			X					X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Fortalecimiento de las condiciones laborales</b>													
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones para fortalecer las condiciones laborales de las usuarias en el ámbito de su jurisdicción.				X			X					X	
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza programas y visitas de inspección a empresas para verificar el cumplimiento de normativas laborales.				X			X					X	
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, realiza buenas prácticas laborales en beneficio de las mujeres beneficiarias.				X			X					X	
09	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín respeta los derechos laborales de las mujeres que acuden en busca de información sobre ofertas de trabajo.				X			X					X	
10	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda adecuadamente información sobre las ofertas laborales disponibles.				X			X					X	
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda información detallada de cada oferta laboral.				X			X				X		
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones orientadas a fortalecer las condiciones laborales de las mujeres en el ámbito de su jurisdicción.				X			X				X		
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Promoción de la empleabilidad</b>													
13	Participo en las capacitaciones sobre empleabilidad que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X			X					X	
14	Asisto a los talleres de promoción de empleabilidad organizados por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X			X					X	
15	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín capacita permanentemente a la población para mejorar su empleabilidad.				X			X					X	
16	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda programas de formación profesional para mejorar mi empleabilidad.				X			X				X		
17	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me incentiva a tener una mejor formación profesional para aumentar mis posibilidades de empleo.				X			X					X	

N°	DIMENSION: Mejora de la productividad											
18	Conozco las actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para desarrollar habilidades laborales.			X				X				X
19	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda apoyo para mejorar mis habilidades laborales.			X				X				X
20	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento profesional.			X				X				X
21	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento laboral.			X				X				X
22	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ha invitado en algún momento a formar parte de su fuerza laboral.			X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Abg. Betsabé Evelyn Gordillo Reyes**

**DNI:73485558**

**Especialidad del validador (a): Gestión Pública**

**Tarapoto, 10 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Mg. Abg. Betsabé Evelyn Gordillo Reyes**



### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Empleabilidad Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Características individuales</b>													
01	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín oferta puestos laborales considerando la edad de las mujeres.			X					X			X		
02	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera las características de género en las ofertas laborales realizadas.				X				X				X	
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la escolaridad al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera el perfil profesional en sus ofertas laborales.				X				X				X	
05	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el estado civil al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el ingreso económico al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la disponibilidad laboral en las ofertas laborales.				X				X				X	
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la predisposición del postulante en cada oferta laboral que desarrolla.				X				X				X	
09	Ha recibido asistencia por parte de algún programa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
10	La asistencia por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ha permitido tener más ofertas laborales.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Características familiares</b>													
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín tiene en cuenta las características familiares para la contratación de mujeres en los puestos de trabajo ofertados.				X				X				X	
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza una diferenciación de acuerdo al nivel académico en los procesos de contratación.				X				X				X	
13	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín le ha incentivado a mejorar su nivel académico para acceder a más ofertas laborales.				X				X				X	
14	Ha sido beneficiaria de cursos ofrecidos por la Dirección Regional que apuntan a un mejor crecimiento académico.				X			X				X		
15	El nivel académico influye en los procesos de contratación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
16	Las mujeres que buscan ofertas laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín son profesionales.				X				X				X	

17	Como usuaria de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín depende de otros ingresos familiares además de su trabajo.				X			X					X	
18	Busca mayores oportunidades laborales con el objetivo de no depender de ingresos familiares adicionales.				X				X				X	
19	Siente que cuenta con el apoyo de sus familiares en la búsqueda de ofertas laborales.				X				X				X	
20	Busca diversificar sus fuentes de ingresos.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Abg. Betsabé Evelyn Gordillo Reyes**

**DNI: 73485558**

**Especialidad del validador (a): Gestión Pública**

**Moyobamba 10 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Mg. Abg. Betsabé Evelyn Gordillo Reyes**



## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Promoción Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Articulación entre la oferta y demanda laboral</b>													
01	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza actividades de intermediación con empresas privadas para ofertar mayor número de empleos.			X					X				X	
02	Estoy enterada/o de los programas que desarrolla la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para articular la oferta y demanda laboral.				X			X					X	
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín difunde adecuadamente en toda la provincia la información sobre convocatorias laborales.				X				X				X	
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la inclusión de grupos vulnerables en las convocatorias de personal.				X				X				X	
05	Considero que la migración laboral ha permitido mayor competitividad en el mercado laboral de la provincia.				X				X				X	
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Fortalecimiento de las condiciones laborales</b>													
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones para fortalecer las condiciones laborales de las usuarias en el ámbito de su jurisdicción.				X				X				X	
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza programas y visitas de inspección a empresas para verificar el cumplimiento de normativas laborales.				X				X				X	
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, realiza buenas prácticas laborales en beneficio de las mujeres beneficiarias.				X				X				X	
09	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín respeta los derechos laborales de las mujeres que acuden en busca de información sobre ofertas de trabajo.				X				X				X	
10	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda adecuadamente información sobre las ofertas laborales disponibles.				X				X				X	
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda información detallada de cada oferta laboral.				X				X			X		
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones orientadas a fortalecer las condiciones laborales de las mujeres en el ámbito de su jurisdicción.				X			X				X		
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Promoción de la empleabilidad</b>													
13	Participo en las capacitaciones sobre empleabilidad que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
14	Asisto a los talleres de promoción de empleabilidad organizados por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X			X				X		
15	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín capacita permanentemente a la población para mejorar su empleabilidad.				X				X				X	
16	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda programas de formación profesional para mejorar mi empleabilidad.				X				X				X	
17	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me incentiva a tener una mejor formación profesional para aumentar mis posibilidades de empleo.				X				X				X	

Nº	DIMENSION: Mejora de la productividad										
18	Conozco las actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para desarrollar habilidades laborales.			X				X			X
19	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda apoyo para mejorar mis habilidades laborales.			X				X			X
20	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento profesional.			X				X			X
21	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento laboral.			X				X		X	
22	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ha invitado en algún momento a formar parte de su fuerza laboral.			X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Abg. Ricardo Tuesta López**

**DNI: 44031367**

**Especialidad del validador (a): Gestión Pública**


**Tarapoto, 10 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

  
 -----  
**Mg. Abg. Ricardo Tuesta López**



### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Empleabilidad Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Características individuales</b>													
01	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín oferta puestos laborales considerando la edad de las mujeres.			X					X			X		
02	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera las características de género en las ofertas laborales realizadas.				X				X				X	
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la escolaridad al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera el perfil profesional en sus ofertas laborales.				X				X				X	
05	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el estado civil al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el ingreso económico al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la disponibilidad laboral en las ofertas laborales.				X				X				X	
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la predisposición del postulante en cada oferta laboral que desarrolla.				X				X				X	
09	Ha recibido asistencia por parte de algún programa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
10	La asistencia por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ha permitido tener más ofertas laborales.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSION: Características familiares</b>													
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín tiene en cuenta las características familiares para la contratación de mujeres en los puestos de trabajo ofertados.				X				X				X	
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza una diferenciación de acuerdo al nivel académico en los procesos de contratación.				X				X				X	
13	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín le ha incentivado a mejorar su nivel académico para acceder a más ofertas laborales.				X				X				X	
14	Ha sido beneficiaria de cursos ofrecidos por la Dirección Regional que apuntan a un mejor crecimiento académico.				X				X				X	
15	El nivel académico influye en los procesos de contratación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X			X				X		
16	Las mujeres que buscan ofertas laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín son profesionales.				X				X				X	

17	Como usuaria de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín depende de otros ingresos familiares además de su trabajo.				X			X					X
18	Busca mayores oportunidades laborales con el objetivo de no depender de ingresos familiares adicionales.				X				X				X
19	Siente que cuenta con el apoyo de sus familiares en la búsqueda de ofertas laborales.				X				X				X
20	Busca diversificar sus fuentes de ingresos.				X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Abg. Ricardo Tuesta López

**DNI:** 44031367

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública

**Moyobamba 10 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Abg. Ricardo Tuesta López

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Promoción Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Articulación entre la oferta y demanda laboral</b>													
01	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza actividades de intermediación con empresas privadas para ofertar mayor número de empleos.			X				X					X	
02	Estoy enterada/o de los programas que desarrolla la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para articular la oferta y demanda laboral.				X		X						X	
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín difunde adecuadamente en toda la provincia la información sobre convocatorias laborales.				X			X					X	
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la inclusión de grupos vulnerables en las convocatorias de personal.				X			X					X	
05	Considero que la migración laboral ha permitido mayor competitividad en el mercado laboral de la provincia.				X			X					X	
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Fortalecimiento de las condiciones laborales</b>													
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones para fortalecer las condiciones laborales de las usuarias en el ámbito de su jurisdicción.				X			X					X	
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza programas y visitas de inspección a empresas para verificar el cumplimiento de normativas laborales.				X			X					X	
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín, realiza buenas prácticas laborales en beneficio de las mujeres beneficiarias.				X			X					X	
09	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín respeta los derechos laborales de las mujeres que acuden en busca de información sobre ofertas de trabajo.				X			X					X	
10	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda adecuadamente información sobre las ofertas laborales disponibles.				X			X					X	
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda información detallada de cada oferta laboral.				X			X				X		
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ejecuta acciones orientadas a fortalecer las condiciones laborales de las mujeres en el ámbito de su jurisdicción.				X		X					X		
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Promoción de la empleabilidad</b>													
13	Participo en las capacitaciones sobre empleabilidad que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X			X					X	
14	Asisto a los talleres de promoción de empleabilidad organizados por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X			X					X	
15	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín capacita permanentemente a la población para mejorar su empleabilidad.				X			X					X	
16	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda programas de formación profesional para mejorar mi empleabilidad.				X		X					X		
17	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me incentiva a tener una mejor formación profesional para aumentar mis posibilidades de empleo.				X			X					X	

Nº	DIMENSION: Mejora de la productividad									
18	Conozco las actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín para desarrollar habilidades laborales.			X				X		X
19	Considero que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me brinda apoyo para mejorar mis habilidades laborales.			X				X		X
20	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento profesional.			X				X		X
21	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ayuda continuamente en mi crecimiento laboral.			X				X		X
22	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín me ha invitado en algún momento a formar parte de su fuerza laboral.			X				X		X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Ing. Civil Juan André Vásquez Salas

**DNI:** 70744710

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

**Tarapoto, 10 de noviembre de 2023**

  
Mg. Ing. Civil Juan André Vásquez Salas



### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Empleabilidad Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Características individuales</b>													
01	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín oferta puestos laborales considerando la edad de las mujeres.			X					X			X		
02	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera las características de género en las ofertas laborales realizadas.				X				X				X	
03	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la escolaridad al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
04	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín considera el perfil profesional en sus ofertas laborales.				X				X				X	
05	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el estado civil al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
06	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta el ingreso económico al momento de realizar ofertas laborales.				X				X				X	
07	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la disponibilidad laboral en las ofertas laborales.				X				X				X	
08	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín toma en cuenta la predisposición del postulante en cada oferta laboral que desarrolla.				X				X				X	
09	Ha recibido asistencia por parte de algún programa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
10	La asistencia por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín ha permitido tener más ofertas laborales.				X				X				X	
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: Características familiares</b>													
11	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín tiene en cuenta las características familiares para la contratación de mujeres en los puestos de trabajo ofertados.				X				X				X	
12	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín realiza una diferenciación de acuerdo al nivel académico en los procesos de contratación.				X				X				X	
13	La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín le ha incentivado a mejorar su nivel académico para acceder a más ofertas laborales.				X				X				X	
14	Ha sido beneficiaria de cursos ofrecidos por la Dirección Regional que apuntan a un mejor crecimiento académico.				X			X				X		
15	El nivel académico influye en los procesos de contratación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín.				X				X				X	
16	Las mujeres que buscan ofertas laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín son profesionales.				X				X				X	

17	Como usuaria de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo San Martín depende de otros ingresos familiares además de su trabajo.				X			X					X
18	Busca mayores oportunidades laborales con el objetivo de no depender de ingresos familiares adicionales.				X				X				X
19	Siente que cuenta con el apoyo de sus familiares en la búsqueda de ofertas laborales.				X				X				X
20	Busca diversificar sus fuentes de ingresos.				X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Ing. Civil Juan André Vásquez Salas

**DNI:** 70744710

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública

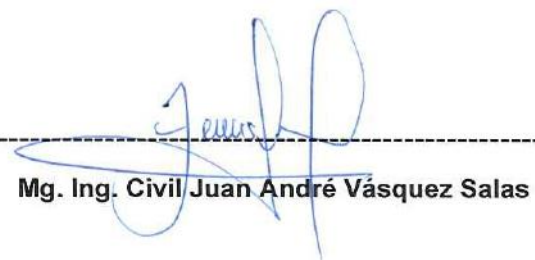
**Moyobamba 10 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

  
 -----  
**Mg. Ing. Civil Juan André Vásquez Salas**



## Índice de la V de Ayken

Variable: Promoción laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
P12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
D3	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.96

**Variable: Empleabilidad femenina**

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.97

## Confiabilidad de los instrumentos de investigación

### Análisis de confiabilidad de promoción laboral

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	22

### Análisis de confiabilidad de empleabilidad femenina

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	20

### Base de datos estadísticos muestra piloto

PROMOCIÓN LABORAL																								
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	TOTAL	
1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	58	
2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	57	
3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	55	
4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	69	
5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	38	
6	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	53	
7	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	76	
8	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	30	
9	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	35	
10	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	77	
11	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	53	
12	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	76	
13	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	30	
14	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	35	
15	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	77	
16	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	39	
17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	84
18	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	55	
19	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	74	
20	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	91	

EMPLEABILIDAD FEMENINA																					
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	63
2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	49
3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	30
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	69
5	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	31
6	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
7	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	51
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	79
9	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	91
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	82
11	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	52
12	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	48
13	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	69
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	38
15	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	40
16	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	52
17	1	3	2	4	4	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	2	4	4	2	4	51
18	1	4	3	1	3	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	1	43
19	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	68
20	2	3	3	5	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	3	5	3	3	5	63

## Base de datos estadísticos de la investigación

### FICHA DE REGISTRO: Promoción laboral

V1: PROMOCIÓN LABORAL																											
Numero de encuestas	Articulación entre la oferta y demanda laboral						Fortalecimiento de las condiciones laborales							Promoción de la empleabilidad						Mejora de la productividad						TOTAL	
	Nº	p1	p2	p3	p4	p5	sub total	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	sub total	p13	p14	p15	p16	p17	sub total	p18	p19	p20	p21		p22
1	3	3	3	2	3	14	3	3	5	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	14	3	5	3	5	3	19	70
2	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	70
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
4	2	2	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	8	36
5	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	3	4	4	25	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17	76
6	2	2	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	8	36
7	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	82
8	2	2	3	3	2	12	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	56
9	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	92
10	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5	4	4	31	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	100
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	88
12	2	2	4	3	2	13	3	2	3	2	3	2	2	17	2	4	3	3	4	16	2	3	2	3	4	14	60
13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	3	2	3	3	18	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	2	12	54
14	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	4	3	3	24	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	78
15	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2	1	9	40
16	3	3	3	2	3	14	1	2	2	3	1	2	3	14	3	3	2	1	3	12	2	2	2	2	3	11	51
17	3	3	4	3	3	16	1	3	2	3	1	3	3	16	3	4	3	1	4	15	3	2	2	2	4	13	60
18	1	1	1	1	1	5	3	2	4	1	3	2	1	16	1	1	1	3	1	7	2	4	4	4	1	15	43
19	2	2	2	1	2	9	4	3	1	2	4	3	2	19	2	2	1	4	2	11	3	1	3	1	2	10	49

20	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	4	4	27	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	78
21	3	3	3	2	3	14	3	3	5	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	14	3	5	3	5	3	19	70
22	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	70
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
24	2	2	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	8	36
25	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	3	4	4	25	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17	76
26	2	2	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	8	36
27	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	82
28	2	2	3	3	2	12	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	56
29	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	92
30	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5	4	4	31	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	100
31	3	3	3	2	3	14	3	3	5	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	14	3	5	3	5	3	19	70
32	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	70
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
34	2	2	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	8	36
35	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	3	4	4	25	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17	76
36	2	2	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	8	36
37	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	82
38	2	2	3	3	2	12	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	56
39	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	92
40	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5	4	4	31	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	100
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	88
42	2	2	4	3	2	13	3	2	3	2	3	2	2	17	2	4	3	3	4	16	2	3	2	3	4	14	60
43	3	3	2	2	3	13	2	3	2	3	2	3	3	18	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	2	12	54
44	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	4	3	3	24	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	78
45	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2	1	9	40
46	3	3	3	2	3	14	1	2	2	3	1	2	3	14	3	3	2	1	3	12	2	2	2	2	3	11	51
47	3	3	4	3	3	16	1	3	2	3	1	3	3	16	3	4	3	1	4	15	3	2	2	2	4	13	60

48	1	1	1	1	1	5	3	2	4	1	3	2	1	16	1	1	1	3	1	7	2	4	4	4	1	15	43
49	2	2	2	1	2	9	4	3	1	2	4	3	2	19	2	2	1	4	2	11	3	1	3	1	2	10	49
50	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	4	4	27	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	78
51	3	3	3	2	3	14	3	3	5	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	14	3	5	3	5	3	19	70
52	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	70
53	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22
54	2	2	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	8	36
55	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	3	4	4	25	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17	76

V2: EMPLEABILIDAD FEMENINA																							
Numero de encuestas	Características individuales											Características familiares										TOTAL	
	Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	sub total	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19		p20
1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	52
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33	64
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	20
4	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	14	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	32
5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	35	68
6	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	14	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80
8	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	27	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	25	52
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43	84
10	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45	92
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80
12	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	28	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	28	56
13	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	23	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	25	48



<b>14</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>37</b>	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	<b>35</b>	<b>72</b>
<b>15</b>	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	<b>19</b>	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	<b>17</b>	<b>36</b>
<b>16</b>	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	<b>24</b>	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	<b>28</b>	<b>52</b>
<b>17</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>31</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>33</b>	<b>64</b>
<b>18</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	<b>20</b>
<b>19</b>	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	<b>14</b>	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	<b>18</b>	<b>32</b>
<b>20</b>	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	<b>33</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	<b>35</b>	<b>68</b>
<b>21</b>	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	<b>24</b>	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	<b>28</b>	<b>52</b>
<b>22</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>31</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>33</b>	<b>64</b>
<b>23</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	<b>20</b>
<b>24</b>	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	<b>14</b>	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	<b>18</b>	<b>32</b>
<b>25</b>	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	<b>33</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	<b>35</b>	<b>68</b>
<b>26</b>	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	<b>14</b>	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	<b>18</b>	<b>32</b>
<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	<b>80</b>
<b>28</b>	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>27</b>	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	<b>25</b>	<b>52</b>
<b>29</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>41</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	<b>43</b>	<b>84</b>
<b>30</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>47</b>	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	<b>45</b>	<b>92</b>
<b>31</b>	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	<b>24</b>	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	<b>28</b>	<b>52</b>
<b>32</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>31</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>33</b>	<b>64</b>
<b>33</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	<b>20</b>
<b>34</b>	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	<b>14</b>	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	<b>18</b>	<b>32</b>
<b>35</b>	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	<b>33</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	<b>35</b>	<b>68</b>
<b>36</b>	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	<b>14</b>	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	<b>18</b>	<b>32</b>
<b>37</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	<b>80</b>
<b>38</b>	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>27</b>	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	<b>25</b>	<b>52</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>41</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	<b>43</b>	<b>84</b>
<b>40</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>47</b>	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	<b>45</b>	<b>92</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	<b>80</b>

<b>42</b>	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	<b>28</b>	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	<b>28</b>	<b>56</b>
<b>43</b>	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	<b>23</b>	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	<b>25</b>	<b>48</b>
<b>44</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>37</b>	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	<b>35</b>	<b>72</b>
<b>45</b>	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	<b>19</b>	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	<b>17</b>	<b>36</b>
<b>46</b>	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	<b>24</b>	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	<b>28</b>	<b>52</b>
<b>47</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>31</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>33</b>	<b>64</b>
<b>48</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	<b>20</b>
<b>49</b>	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	<b>14</b>	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	<b>18</b>	<b>32</b>
<b>50</b>	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	<b>33</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	<b>35</b>	<b>68</b>
<b>51</b>	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	<b>24</b>	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	<b>28</b>	<b>52</b>
<b>52</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>31</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>33</b>	<b>64</b>
<b>53</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>	<b>20</b>
<b>54</b>	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	<b>14</b>	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	<b>18</b>	<b>32</b>
<b>55</b>	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	<b>33</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	<b>35</b>	<b>68</b>

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20531375808
GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: JUAN CORONADO QUINTERO	DNI: 28575701

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [x], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Promoción laboral y empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Danitza Rubí Rosales Pérez	72814065

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moyobamba, 14 de noviembre de 2023

Firma: \_\_\_\_\_  
*(Titular o Representante Legal de la Institución)*

Firmado digitalmente por:  
CORONADO QUINTERO JUAN  
FIR 28575701 hard  
Motivo: SOY EL AUTOR DEL  
DOCUMENTO  
CARGO: JEFE DE LA OFICINA  
REGIONAL DE ADMINISTRACION  
M.O.P.  
Fecha: 18/11/2023 14:35:44-0500

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**



Documento Nro: 001-2023954515. Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico del GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, generado en concordancia por lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web.  
<https://verificarfirma.regionsanmartin.gob.pe?codigo=33700aa7q7161q41c7qabf5q4f55415d897e&anex=1329779>

# Autorización de la entidad para publicar los resultados de la investigación



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN

OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

Moyobamba 16 de noviembre 2023

**CARTA N° 901 -2023-GRSM/OR**

**SEÑORA:**

Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN

Jefe de la Unidad de Posgrado

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL TARAPOTO**

Jr. Alonso d Alvarado N° 478-Tarapoto

**Tarapoto**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACION Y PUBLICAR NOMBRE DE ESTA ENTIDAD EN RESULTADOS DE ESTUDIO**

**REFERENCIA : SOLICITUD 00000 -2023-RMCJ**

Grato es dirigirme a usted para saludarla cordialmente, asimismo, hacer de su conocimiento que, habiendo evaluado la solicitud presentada mediante documento de la referencia, se procede a otorgar la **AUTORIZACIÓN** para realizar investigación y publicar el nombre de esta entidad en los resultados del Proyecto de Investigación denominado: "Promoción laboral y empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín - 2023", correspondiente a la estudiante de maestría en Gestión Pública Danitza Rubí Rosales Pérez, identificado con DNI N° 44295216.

Asimismo, se adjunta el "Formato de autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones"; debidamente firmado.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:  
CORONADO QUINTERO JUAN  
FIR 28575701 hard  
Motivo: SOY EL AUTOR DEL DOCUMENTO  
CARGO: JEFE DE LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION  
INDI:  
Fecha: 16/11/2023 14:34:23-0500

JCQ/OR  
Cc.  
DRTyPE  
OGP  
BS



Documento Nro: 001-2023016414. Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico del GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, generado en concordancia por

lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web.

<https://verificarfirma.regionsanmartin.gob.pe?codigo=5b82ae57qfb35q40a7q8520qb3f1fad0eb32>