



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas
en un gobierno regional del Perú -2024

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

AUTORA:

Cachay Mendoza, Erika Celia (orcid.org/0009-0000-0037-1678)

ASESORES:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

Dra. Contreras Julián Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL , SANCHEZ DAVILA KELLER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024", cuyo autor es CACHAY MENDOZA ERIKA CELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 12 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 13- 08-2024 10:19:32
SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: 0000-0003-3911-3806	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDA2081 el 13-08-2024 07:35:58

Código documento Trilce: TRI - 0858687



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CACHAY MENDOZA ERIKA CELIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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: "Política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024", 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
ERIKA CELIA CACHAY MENDOZA DNI: 44235679 ORCID: 0009-0000-0037-1678	Firmado electrónicamente por: ECACHAYM el 12-08- 2024 19:40:30

Código documento Trilce: TRI - 0858688

Dedicatoria

Dedicado principalmente a Dios por ser todo en mi vida.

A mis padres y a mi hijo por ser mi motor y motivo para desarrollar mis metas.

Erika Celia.

Agradecimiento

A Dios, por mantenerme con salud y vida para poder desarrollar mis metas.

A mis padres que me apoyaron y aconsejaron en los buenos y malos momentos de mi vida.

Por último y no menos importante a la Universidad que me dio la oportunidad para desarrollarme como profesional.

La autora

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de políticas de género y sus dimensiones.	18
Tabla 2. Nivel de empleabilidad en las mujeres y sus dimensiones.	19
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	20
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres.	21
Tabla 5. Relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres.....	24

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la política de género y empleabilidad en las mujeres.....	25
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Resumen

La investigación se relaciona con el ODS 8 donde se encuentra la orientación hacia la promoción de la economía por medio de la inclusión y la sostenibilidad y su meta 8.5 está enfocado en la generación de oportunidades de empleabilidad para todos, tuvo como objetivo de determinar la relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de corte transversal, cuya muestra fue de 80 mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024. La técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de la variable políticas de género es medio; igual manera el nivel de la variable empleabilidad en las mujeres es medio, además, se concluyó que existe relación positiva moderada y significativa entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas, con un Rho de Spearman de 0.629, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, el coeficiente de determinación fue 39,56 % de variabilidad entre variables.

Palabras clave: Política, género, empleabilidad, mujeres.

Abstract

The research is related to SDG 8 where the orientation towards the promotion of the economy through inclusion and sustainability is found and its goal 8.5 is focused on the generation of employability opportunities for all, the objective was to determine the relationship between gender policy and employability in women public servants in a regional government of Peru -2024. The research was basic type, non-experimental design, quantitative approach, correlational scope and cross-sectional, whose sample was 80 women public servants in a regional government of Peru -2024. The collection technique is the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of the gender policies variable is medium; Likewise, the level of the employability variable in women is medium. Furthermore, it was concluded that there is a moderate and significant positive relationship between gender policy and employability in women public servants, with a Spearman's Rho of 0.629, and a p- value equal to 0.000 (p-value \leq 0.01), in addition, the coefficient of determination was 39.56% of variability between variables.

Keywords: Politics, gender, employability, women.

I. INTRODUCCIÓN

Las disparidades de género continúan siendo un tema recurrente en las discusiones sobre desigualdad, ya que perduran en todos los ámbitos, afectando a naciones sin importar su nivel de desarrollo. Estas desigualdades a menudo están provocadas por estereotipos arraigados en las personas en cuanto a la participación femenina en los aspectos sociales y la vida cotidiana, sobre todo cuando se trata de la incorporación al mercado laboral, lo cual es totalmente contraproducente al objetivo 8 donde se encuentra la orientación hacia la promoción de la economía por medio de la inclusión y la sostenibilidad y su meta 8.5 está enfocado en la generación de oportunidades de empleabilidad para todos ya sea en las mujeres o en los hombres en edad de trabajar, de modo que a partir de ello también se genere la igualdad a través de remuneraciones igualitarias (Organización Internacional del trabajo, 2021).

El Foro Económico Mundial aborda las disparidades de género, en el 2023 a nivel global atribuye su retroceso a la pandemia de Covid-19. Según este informe, la brecha de género en 146 países alcanzó un 68,4%, evidenciando que ninguno ha logrado la paridad total. En cuanto a la brecha en participación y oportunidades económicas, se ha mantenido en un 60,1% en 102 países desde 2006, con un ligero descenso en junio de 2023 al 59,8%. Además, las mujeres siguen enfrentando un desempleo global del 4,5%, en contraste con el 4,3% de los hombres. Aun cuando las mujeres obtienen empleo, suelen enfrentar condiciones laborales precarias, 4 de cada 5 trabajos creados para ellas situados en la economía informal (Forum World Economic, 2023).

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) el mercado laboral es esencial para abordar la repartición equitativa de los ingresos y el respeto a los derechos entre ambos géneros, pero en América Latina persisten grandes desigualdades para las mujeres, donde el 43,4% de las mujeres entre 20 y 59 años no buscan empleo o no están empleadas principalmente debido a responsabilidades familiares; por otro lado, las actividades domésticas generalmente son desarrolladas por las mujeres, lo cual dificulta su participación y refuerza las desigualdades laborales. Por otro

lado, los cargos de menor rango son ocupados por mujeres (36%), mientras que los de mayor rango es del 25% (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

Por otra parte, en América Latina, las mujeres tienen poca participación dentro de las actividades laborales empresariales y organizacionales, a pesar de que son el grupo poblacional que más busca oportunidades para cubrir plazas vacantes. En el periodo comprendido entre el 2020 y el 2021, la reducción de la empleabilidad de los hombres solamente se redujo en 2.7%, mientras que en las mujeres se reduce drásticamente del 8% lo cual explica la disparidad respecto a este concepto de empleabilidad femenina, además de ello, el 53% de las féminas que se encuentran laborando, sus puestos son considerados como de amplia vulnerabilidad, a diferencia de los hombres que solamente corresponde al 43% y, a pesar de que existe una tasa considerable de mujeres que se encuentran laborando, las condiciones en la que lo realizan no son las adecuadas debido a que el ambiente es precario (Morrison, 2021).

Conforme a la situación, el Banco Interamericano de Desarrollo (2021) el desempleo femenino tuvo un incremento del 32% mientras que en el caso de los hombres solamente corresponde al 31%, el cual a pesar de presentar una variación porcentual del 1%, a nivel latinoamericano representa la eliminación de oportunidades para miles de mujeres que buscan las posibilidades para poder salir adelante; en los países como Colombia y Chile, el desempleo de las mujeres representa cuenta al 24% a diferencia de los hombres que se encuentra representado por el 11% lo cual es muy preocupante debido a que a pesar de que las condiciones laborales han sido afectadas por los mismos factores, el mercado femenino es el que ha sufrido mayores estragos debido a los estigmas sociales respecto a este tema, privando de la posibilidad para generar sus propios ingresos.

Para el Perú, de acuerdo a Centrum PUCP (2023), la situación de género presenta desventajas para las mujeres, evidenciada por una brecha promedio de -12,1%. La mayoría de las regiones del Perú (19 de 26) muestran una

brecha que supera el 10%, las mujeres peruanas ocupan el último lugar en las oportunidades económicas; esta diferencia se evidencia en la tasa de actividad económica, donde el 64% se encuentran en la búsqueda de las mismas ya que no poseen oportunidades seguras donde puedan aplicar sus conocimientos para recibir una retribución económica a cambio, en contraste con el 81% de los hombres en la misma categoría.

Para la orientación de estas acciones de las políticas de género el Perú cuenta con la Ley N° 28983, la cual fue creada con la finalidad de brindar los lineamientos pertinentes para que la empleabilidad tanto de los varones como de las mujeres se rija por un mismo marco legal y conceptual para brindar las oportunidades a cada uno de ellos bajo el ejercicio de su derecho, asimismo, el Decreto Supremo N° 013-2023-MIMP y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000139-2021-SERVIR-PE dónde establecen los lineamientos para el mejoramiento de las capacidades y las destrezas de las personas sin importar su género para ejercer funciones dentro del ámbito privado y público bajo condiciones óptimas, lamentablemente, solamente el 1.4% de instituciones hicieron posible su incorporación, lo cual solamente representa un avance del 15.1% en concordancia a la meta determinada para el 2023, lo cual es muy deficiente (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022).

En cuanto a las regiones del Perú, el panorama es similar a la problemática nacional debido a que el porcentaje mayoritario de empleo es el hombre, donde la mujer tiene poca participación en el ámbito laboral, por otro lado, en región San Martín, el panorama laboral femenino es preocupante, antes de que se inicie la pandemia, la evaluación de la tasa de empleabilidad que concierne el ámbito femenino, tuvo una representación de 16% inferior a lo que representa el ámbito masculino, dentro del cual también se resalta que, el empleo de mujeres representó el 65% mientras que en cuanto a los hombres fue del 81%, así como también en su gran mayoría de las mujeres fueron empleadas por el sector informal en un 76% y los hombres solamente en 70%; estas tendencias también fueron constantes respecto a la pérdida del

empleo dentro de las cuales las mujeres fueron las más afectadas debido a la crisis, las mismas que vieron vulnerados sus derechos así como sus puestos (Cunia, 2021).

El Gobierno Regional de San Martín (GORESAM), ha venido implementando diversas políticas regionales con la finalidad de mejorar la inclusión laboral, dentro de la cual se encuentra la Ordenanza Regional N° 005-2013-GRSM/CR la misma que se encuentra orientada hacia la incorporación de un enfoque positivo de género donde se brinden oportunidades de forma igualitaria para todos los grupos sociales siempre y cuando se encuentren en la edad permitida para trabajar y presenten las condiciones físicas y los conocimientos necesarios de acuerdo al perfil solicitado por parte de las instituciones y empresas. Por otra parte, la Dirección regional de trabajo, no tiene una data actual o reportes del número de trabajadoras o servidoras públicas en la institución, desconoce el porcentaje de féminas laborando en las distintas áreas.

De acuerdo a la problemática descrita se plantea como **problema general:** ¿Cuál es la relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024? Y como **problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de aplicación de la política de género en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024? ¿Cuál es el nivel de empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024?

Por otro lado, la investigación se justifica por conveniencia, porque los resultados concretos acerca de política de género y empleabilidad en las mujeres ayudara a que los gestores regionales tomen decisiones en la generación e implementación de políticas que tienen que ver con las variables estudiadas; relevancia social, será trascendente para la sociedad, debido a que se pretende satisfacer las necesidades de empleabilidad de las

beneficiarias específicas lo que permitió la generación de una mayor participación en los distintos roles productivos que desarrolla la mujer san martinense, además de mejorar las oportunidades laborales y la economía en el ingreso mensual de las mujeres, respecto al valor teórico, se hará uso de teorías y enfoques conceptuales que generaron el aporte pertinente para ampliar el conocimiento sobre la temática desarrollada, respecto a las implicancias prácticas, se fundamentaron sugerencias por medio del cual los directivos puedan desarrollar la implementación correcta de qué tal la política de género incrementando la empleabilidad en las mujeres servidoras públicas y con ello poder cumplir con los indicadores de gestión institucionales y finalmente en la utilidad metodológica, se abordó el diseño de instrumentos confiables y válidos que posteriormente tendrán la posibilidad de ser aplicados por parte de otros investigadores que desarrollen una temática similar.

Asimismo, se tiene como **objetivo general**, determinar la relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024 y como **objetivos específicos**; identificar el nivel de aplicación de la política de género en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, analizar el nivel de empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024 y establecer la relación entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024.

Seguidamente se describió los antecedentes, las que se destacan Jiménez-Rodrigo (2022); Brunis y Cena (2023), Pillajo-Quisilema y Sierra- Mallamas (2023) concluyeron que, no existe un vínculo competitivo que permita establecer que la inversión estatal conlleve a mejorar la empleabilidad de las mujeres y los jóvenes tenga resultados exitosos, lo cual estuvo sustentado por una correlación negativa de -0.806 donde se requiere el análisis de otros procedimientos que pueden ser aplicables en la solución de esta problemática, lo cual también permitió desarrollar un análisis detallado sobre la importancia de los programas de empleabilidad, los cuales en su gran

mayoría no son desarrollados eficientemente cumpliendo las normativas debido a que quienes la preceden no están comprometidos con la obtención del objetivo.

Por consiguiente, Moreira-Intriago et al. (2022); Arteaga-Aguirre et al. (2021) y Narvaez (2022) concluyen que, el análisis de la correlación entre la empleabilidad de las mujeres con la tasa de inversión estatal fue muy baja, representada por un $\rho = 0,220$ lo cual explica la ineficiencia de la institución para desarrollar acciones estratégicas que permitan brindar las mismas oportunidades para las mujeres respecto a la posibilidad de lograr la ocupación de un puesto de trabajo; destacaron también que las mujeres generalmente están orientadas a la realización de actividades hogareñas vinculadas con el cuidado del hogar, lo cual dificulta la posibilidad para que estas puedan desempeñarse eficientemente a tiempo completo dentro de las organizaciones.

Asimismo, González y Yañez (2022); Hortal (2023); concluyen que, el direccionamiento de la economía conductual no está encaminada eficientemente para la inclusión de género, sobre todo cuando se trata de la empleabilidad de las mujeres, debido a que producto de los estigmas y estereotipos sociales no pueden tener las oportunidades de manera igualitaria que los hombres a pesar de que cuenten con iguales o superiores capacidades para Brenda resultados competitivos dentro del área, para lo cual es necesario la designación de especialistas no solamente para la evaluación de este problema sino también para diseñar normativas y estrategias sobresalientes que conlleven hacia una intervención competitiva para poder brindar las mismas oportunidades para todos en concordancia con las habilidades y conocimientos.

En tanto, Escalante Gutiérrez, et al. (2022), Flego y Ortega (2020); Montalvo-Romero (2020); Araúz-Reyes et al. (2023), concluyen que, la integración de políticas estatales relacionadas con la empleabilidad de las mujeres solamente corresponde al 83.2% de las instituciones, de las cuales en su gran

mayoría solamente se encuentra anexadas de forma teórica las actividades institucionales pero que no se viene cumpliendo a cabalidad debido a que en la mayor parte de los ámbitos geográficos las mujeres no tienen las mismas posibilidades para poder ocupar cargos estatales; destacaron también la necesidad de brindar un enfoque competitivo que permita realzar la importancia de contar con personal femenino dentro de las instituciones para brindar un enfoque diferente orientado a los servicios competitivos.

Aunado a ello, Rodríguez-Yaben (2023); Cortès-Franch y Artazcoz (2021), concluyen que, existe una gran cantidad de ideas que han sido propuestas por las mujeres y que han logrado un éxito contundente en el ámbito práctico para que las instituciones puedan lograr mayor eficiencia al momento de gestionar sus recursos y lograr resultados competitivos, lamentablemente esto no es considerada por la gran mayoría de instituciones debido a que no crean oportunidades para su empleabilidad, el cual es sustentado por una tasa del 95% de puestos que son ocupados por hombres, lo cual no solamente explica la falta de oportunidades y no el crecimiento de los estereotipos que conllevan a que las mujeres sean las encargadas principalmente del cuidado del hogar, poniendo en segundo plano la posibilidad de ocupar cargos en las organizaciones.

En cuanto a las teorías de la **política de género** se consideran: Las teorías contemporáneas las cuales no solamente están orientadas hacia el reconocimiento de las habilidades de los diversos grupos poblacionales para la incorporación dentro del mercado laboral sino que también permite realizar una reflexión filosófica respecto a la igualdad para que todos tengan la posibilidad de salir adelante (Mariano de la Maza, 2021). **Teoría política**, a pesar de que presenta una orientación política como su base esencial, permite la incorporación de una estrategia fundamental para la incorporación femenina dentro de las actividades laborales por medio de la designación de responsabilidades de forma igualitaria en concordancia con sus habilidades y conocimientos (Inquilla-Mamani et al., 2020). **La teoría relacional de género**, cobra un papel muy importante debido a que pregona la consideración de las

mujeres no solamente en el ámbito social sino también económico para aportar de forma igualitaria (Marcos-Marcos et al., 2020).

Antes de poder definir la política de género regional, se definirá que es una política pública, teniendo que una **política** es de la determinación de lineamientos propositivos con la intención de generar una reacción indispensable dentro de los órganos estatales; **público** relacionada principalmente con el ámbito estatal donde predomina la acción de las instituciones para la representación de la ciudadanía a través de la intervención preponderante de los problemas representativos, teniendo que las **políticas públicas** son factores determinantes que ayuden a encaminar acciones estratégicas para propiciar el desarrollo competitivo (Rulli & Gallinger, 2023).

Además, referente a la variable **política de género** según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2012), es la determinación de las condiciones sociales sin limitaciones por el género al que pertenecen, fomentando así el marco de igualdad e inclusión. Asimismo, Hernández-Ruiz et al. (2023), manifestaron que no solamente fomenta la empleabilidad sino también el respeto a todas las personas. Además, Simioni & Kyrillos (2024), determinaron que las políticas regionales de género permiten la aplicación de normativas acondicionadas al ámbito local para poder ser cumplidas a cabalidad. Al respecto, Cabeza-Pérez et al. (2023), destacaron que las deficiencias institucionales para poder determinar políticas viables en torno a la igualdad de género, es la principal desventaja a la que se enfrentan los grupos poblacionales marginados.

Asimismo, Billo (2020), determinaron que el compromiso de las autoridades para poder desarrollar las políticas regionales, ayuda en la designación de recursos y acciones estratégicas a favor de la ciudadanía. En tanto, Ruiz (2023), manifestaron que los grupos poblacionales que generalmente son marginados, tienen el derecho de levantar su voz de protesta para exigir el cumplimiento de estas responsabilidades institucionales para la creación de

políticas que permitan su representación. Asimismo, De Oliveira (2021), destacaron que la desigualdad ha ido creciendo en la sociedad a medida que las autoridades no han cumplido su labor fundamental de representar desinteresadamente a los ciudadanos. Es pertinente destacar la necesidad de mejoras relacionadas con la acción representativa e institucional para crear políticas benéficas (Rulli & Gallinger, 2023).

También, Bernal-Olarte et al. (2022), manifestaron que no solamente se trata de crear políticas, sino que también se deben diseñar los lineamientos para verificar su cumplimiento óptimo. Además, Gardin (2022), destacaron que muchas políticas regionales respecto a la representación del género, solamente han quedado planificadas dentro de los documentos pero éstas no han sido aplicadas eficientemente para la representación de la ciudadanía, es decir, no se han cumplido las etapas tanto de seguimiento como evaluación para determinar si realmente han logrado cumplir con su objetivo orientado hacia la creación de mejores espacios donde todos tengan las mismas oportunidades (Organización de los Estados Americanos, 2022).

En tanto, las dimensiones de la **política de género** según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2012), son las siguientes: **Normatividad**, corresponde a la integración de todas aquellas normativas que son promulgadas por parte de la autoridad correspondiente con la finalidad de estipular las condiciones para el desempeño institucional respecto a la preservación de los derechos bajo un enfoque de igualdad. Además, Hernández-Ruiz et al. (2023), indicaron que se trata de un elemento muy importante porque conlleva a la determinación de parámetros para que las organizaciones realicen la inclusión de género. Asimismo, Simioni & Kyrillos (2024), destacaron que es necesario considerar diversos criterios y fórmulas para poder desarrollar la normatividad apropiada que ayude a direccionar la conducta humana el respeto y la igualdad.

Por otro lado, **el presupuesto**, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2012), permiten la obtención de los recursos pertinentes

para poder desplegar las acciones estratégicas orientadas el cumplimiento de las normas. Además, Cabeza-Pérez et al. (2023), manifestaron que probablemente se trata de uno de los elementos de mayor carencia dentro de las instituciones debido a que no se realiza la designación adecuada del presupuesto necesario para desplegar todo lo planificado. Sin embargo, Billo (2020), determinaron la importancia de la labor ciudadana para exigir la intervención estatal por medio de la incorporación del presupuesto apropiado para que la normativa se cumplan a cabalidad.

Asimismo se tiene a la **institucionalización**, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2012), facilita la incorporación de las normativas dentro del ámbito institucional por medio de la adaptación a la realidad propia teniendo en cuenta que muchas veces las normativas son diseñadas de manera transversal y universal por lo que requiere su acondicionamiento para lograr el funcionamiento óptimo. En tanto, Ruiz (2023), manifestaron que se trata de la incorporación de las normativas a la cultura de la organización para que ésta pueda desarrollarse de manera equitativa contemplando todos los elementos que intervienen. Además, Cabeza-Pérez et al. (2023), también requiere de la designación de personal responsable para poder abordar el proceso de cambio que fomente la institucionalización de las nuevas disposiciones.

El **monitoreo y la evaluación de políticas públicas**, permite desplegar acciones estratégicas de verificación para que estas puedan lograr el efecto planificado. Y finalmente los **resultados sociales**, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2012), se trata de todos aquellos resultados obtenidos producto de la incorporación de las políticas de género dentro del ámbito regional, dentro del cual se desarrolla la verificación de los hitos planteados y lo obtenido en torno a ello. Asimismo, De Oliveira (2021), manifestaron que la verificación de estos resultados debe desarrollarse de manera transparente cumpliendo los parámetros establecidos. La verificación respectiva permitirá desplegar acciones estratégicas de corrección para no repetir los mismos errores posteriormente (Rulli & Gallinger, 2023).

Asimismo, respecto a las teorías de la **empleabilidad en las mujeres: teoría objetiva del riesgo de trabajo**, desarrolla la sinterización de acciones estratégicas orientadas a la reducción de las barreras en la empleabilidad femenina en el campo organizacional (Vázquez-Colunga y Vázquez-Juárez, 2022). **Teoría de la Psicología del Trabajo**, su principal proposición es la adopción de espacio donde las mujeres puedan desarrollar sus habilidades para que estas sean empleadas por parte de las organizaciones y así mejorar el acceso a puestos laborales (Pires et al. 2020). **Las visiones del trabajo en la teoría feminista**, se destaca por incursionar en la creación de normativas que ayuden a mejorar el acceso para que las mujeres puedan tener igualdad de oportunidades (Ferguson, 2020).

Referente a la variable **empleabilidad en las mujeres** cuyo autor fue Gamboa et al (2007), donde lo determinó como la integración de las mujeres en el campo organizacional para la utilización de sus competencias y habilidades que ayuden a desarrollar estrategias para el crecimiento organizacional sin considerar limitaciones de género. En tanto, Varón-Triana et al. (2021), manifestaron que permite desarrollar la inclusión de género a nivel universal. Asimismo, Alcover et al. (2021), destacaron la importancia de esta variable debido a que facilita la creación de oportunidades igualitarias. También, Gómez-Sánchez & Arcas-Begoña (2022), realzó su importancia debido a que conlleva hacia la realización de procesos funcionales para garantizar la empleabilidad adecuada.

Por otro lado, Caballo-Beatriz et al. (2022), mencionaron que se trata de un aliado fundamental para que las mujeres puedan tener oportunidades que le faciliten el acceso a la generación de recursos financieros. Además, Infante-Alcántara et al. (2023), destacaron que por medio de ellos se puede reducir la pobreza debido a que las mujeres también podrán aportar en el hogar. En tanto, Tomás-Manuel (2023), destacaron que las mujeres también poseen las mismas competencias para poder incursionar dentro del ámbito organizacional por lo que sus ideas deben ser tomadas en cuenta. Además, Cano-Ana (2023), destacaron que lamentablemente las mujeres han sido

vistas como poco productivas en el ámbito organizacional por lo que su empleabilidad se ha reducido drásticamente.

Asimismo, Chaia-María (2023), indicaron que no se trata de un factor de caridad sino de igualdad la integración de las mujeres en actividades remuneradas. Aunado a ello, Haro-Soler & Rojas-García (2023), manifestaron que muchas organizaciones cumplen las normativas no por brindar oportunidades sino por no ser multadas. Aunado a ello, Valencia-Contrera et al. (2023), destacaron que la creación de estrategias para el monitoreo al cumplimiento de estas normativas, son elementos vitales porque ayudarán a garantizar su ejecución y obtención de resultados. En tanto, Alfaro-Martínez (2023), destacaron que la preservación de los derechos también debe estar relacionado con las garantías para que las mujeres puedan acceder al campo laboral.

En tanto, las dimensiones de la **empleabilidad en las mujeres** según Gamboa et al (2007), se mencionan a continuación: **Acceso al empleo**, está vinculado con la posibilidad que proveen las organizaciones para que las mujeres tengan trabajo digno con una remuneración competitiva de acuerdo a las normativas laborales dentro del mercado. En tanto, Varón-Triana et al. (2021), se considera como una barrera fundamental que durante mucho tiempo ha venido generando inconvenientes acorde con sus conocimientos técnicos o profesionales. Asimismo, Alcover et al. (2021), las instituciones tienen la responsabilidad de realizar la incorporación de las normativas adecuadas y monitorear su cumplimiento para que las mujeres puedan ser empleadas en concordancia con sus conocimientos.

Seguidamente se tiene a la **Conservación del empleo**, según Gamboa et al (2007), se trata de la posibilidad que poseen las mujeres para conservar su puesto de trabajo a pesar de las divergencias que se puedan producir dentro del ámbito laboral. También, Gómez-Sánchez & Arcas-Begoña (2022), destacaron que lamentablemente en la actualidad los puestos ocupados por mujeres, tienen una alta probabilidad de ser afectados cuando ocurren

eventos adversos no planeados por la organización. En tanto, Tomás-Manuel (2023), manifestaron que es necesario desarrollar un enfoque de igualdad para que las mujeres al igual que los hombres puedan conservar su trabajo de acuerdo a su rendimiento competitivo profesional y el cumplimiento de las exigencias del puesto.

Y por último, los **ingresos económicos**, según Gamboa et al (2007), se trata de la remuneración percibida por parte de las mujeres de acuerdo al trabajo desarrollado juntamente con el nivel de exigencia que esto amerita. Además, Caballo-Beatriz et al. (2022), destacaron que es necesario realizar el seguimiento adecuado para que las remuneraciones sean dignas en las mujeres para que éstas puedan cubrir sus necesidades económicas. También, Infante-Alcántara et al. (2023), manifestaron que la igualdad también puede ser promovida a través de la determinación de parámetros estratégicos para que las mujeres sean remuneradas en concordancia con su rendimiento y preparación profesional, de modo que exista una congruencia entre las exigencias establecidas con la remuneración que estas perciben.

Finamente se plantea como **hipótesis general**, H_i : Existe relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, H_o : No existe relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, y como **hipótesis específicas**; H_1 : El nivel de aplicación de la política de género en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, es alto; H_2 : El nivel de empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, es alto y H_3 : Existe relación entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024.

II. METODOLOGÍA

Se realizó una investigación de tipo básica donde la principal finalidad fue la exploración respectiva para la identificación de datos que ayuden a cumplir con los objetivos y obtener datos para formular propuestas (Padilla-Avalos y Marroquín-Soto, 2021).

Se trabajó en base a un diseño no experimental teniendo en cuenta que las variables no fueron manipuladas o modificadas en ningún momento, sino que se abordó su indagación dentro de su propio contexto (García-González y Sánchez-Sánchez, 2020).

Además, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo donde se contempló la integración de la data correspondiente para comprobar los resultados así como también se integraron valores estadísticos (Leyva-Haza y Guerra-Véliz, 2022).

Asimismo, tuvo un alcance correlacional considerando su principal enfoque hacia la determina mención de las correlaciones respectivas (Muñoz-Cuchca y Solís-Trujillo 2021). De corte transversal, según García-González y Sánchez-Sánchez (2020) se desarrolló en un solo momento sobre la cual se realizó el análisis correspondiente.

De acuerdo a la definición conceptual de la Política de género según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2012), es la determinación de las condiciones sociales sin limitaciones por el género al que pertenecen, fomentando así el marco de igualdad e inclusión.

Por otro lado, sobre la definición operacional, se consideró como la política orientada hacia la eliminación de las barreras de género para la empleabilidad; se realizó la medición a través de un instrumento con escala Likert.

Por ello se dieron las dimensiones que fueron: Normatividad; Presupuesto; Institucionalización; Monitoreo y la evaluación de políticas públicas y Resultados sociales.

Por consiguiente, a la definición conceptual de la variable empleabilidad en las mujeres según Gamboa, et al. (2007), es la integración de las mujeres en el campo organizacional para la utilización de sus competencias y habilidades que ayuden a desarrollar estrategias para el crecimiento organizacional sin considerar limitaciones de género.

De acuerdo a la definición operacional, se trata de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral; se realizó la medición a través de un instrumento con escala Likert.

Por ende, sus dimensiones fueron: Acceso al empleo con sus indicadores: (Promoción de la creación de empresas para mujeres, Procesos de contratación sin inducir el sexo, Respeto de las cuotas de género para la distribución de cargos directivos y plazas e Incorporación de requisitos para la selección de personal); Conservar el empleo (Implementación de políticas que permiten combinar responsabilidades laborales con las familiares y Acceso de hombres y mujeres a oportunidades de formación, etc.); e Ingresos económicos (Remuneración adecuada para el puesto, Ingreso acorde con las tareas que realiza, Igualdad de remuneración entre hombre y mujeres, Oportunidad para ocupar un cargo, Conocimientos y experiencia para ingresar a laborar y Demandas sobre capacidades y/o profesión)

De acuerdo a la población, se trata de los elementos que forman parte de un mismo ámbito geográfico y componen un objeto sometido a investigación (Romero-Urréa et al., 2022). La población fue de 100 mujeres servidoras públicas del Gobierno Regional de Moyobamba, San Martín -2024.

Se incluyeron a servidoras públicas entre los 18 años y 65 años, con modalidad CAS y nombradas y que brinden su consentimiento informado. Se excluyeron al personal locador de servicios, jefes de área y personal que no brinde su consentimiento.

Por ello la muestra fue considerada como los elementos que se determinan de acuerdo a la población y los intereses del estudio para proporcionar los datos pertinentes (Romero-Urréa et al., 2022).

Asimismo, la muestra de estudio estuvo conformada por 80 mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple.

Por ende, la unidad de análisis, fue una mujer servidora pública del Gobierno Regional de Moyobamba, San Martín -2024

Por ello la técnica utilizada fue la encuesta, donde Cisneros-Caicedo et al., (2022), mencionó que es el procedimiento que facilita la incorporación de su instrumento correspondiente para su aplicación hacia la muestra con lo cual se logra la obtención de los datos coherentes.

El instrumento empleado fue el cuestionario, sobre la política de género regional, se realizó una adaptación de Sánchez (2023) y estuvo dado por 17 enunciados, dividido en 5 dimensiones. La medición fue hecha en base a tres niveles: Bajo (21-49), Medio (50-77), y Alto (78-105). De acuerdo a la empleabilidad en las mujeres, se aplicó un cuestionario de adaptado de Rosales (2024) dividido en 17 enunciados, dividido en 3 dimensiones: la dimensión de acceso al empleo con 7 ítems; la dimensión de conversar el empleo con 4 ítems; la dimensión de ingresos económicos con 6 ítems. La medición fue hecha en base a tres niveles: Bajo (17-39), Medio (40-62), y Alto (63-85). En tanto, la escala fue la ordinal en ambos casos: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

Por ello la validez se hizo por medio del juicio de cinco expertos, quienes brindaron sus resultados con el cual se calculó el V de Aiken, siendo válido ya que el valor obtenido supero el 0.8. Para el primer instrumento fue de 0.94 (0.94 %), para el segundo fue 0.95 (0.95 %), fundamentando el valor requerido. De ese mismo para la confiabilidad se empleó el alfa de Cronbach dentro del cual se consideró la obtención de un resultado mínimo de 0.7 para contemplarse como instrumento fiable (Romero-Urréa et al., 2022). Sobre la

variable 1, el valor fue de 0,987 y respecto a la segunda fue de 0,981, precisando una fiabilidad fuerte.

En lo que concierne a los procedimientos, se acreditó el permiso para la realización del estudio a través de la entrega de una solicitud, posteriormente se analizó la problemática que presenta juntamente con la incorporación de la información teórica resaltante sobre el tema; también se estructuraron los cuestionarios y se determinó la validez y fiabilidad lo cual facilitó su aplicación hacia la muestra de manera directa para propiciar los datos que se analizaron a través del SPSS v.26 y con ello se dio cumplimiento a los objetivos para posteriormente desarrollar las conclusiones y recomendaciones.

Se procedió con el análisis de los datos recopilados por medio del uso del SPSS v.26, con el cual también se desarrolló el análisis descriptivo para la presentación de porcentajes y frecuencias, así como la comprobación de las hipótesis considerando la estadística inferencial para el cálculo del coeficiente apropiado.

Se respetaron los siguientes principios éticos internacionales: **autonomía**, donde se resaltó la autonomía del autor para desarrollar la determinación del tema que fue abordado; **beneficencia**, el cual estuvo fortalecido por la búsqueda constante de información relevante que conllevó hacia la determina acción de recomendaciones pertinentes para favorecer a la institución por medio de la reducción de la problemática detectada; **no maleficencia**, debido a que no estuvo orientada a provocar perjuicio a la institución bajo ninguna índole; **justicia**, teniendo en cuenta que ese respetaron los principios de cada participante así como sus orientaciones éticas; **derecho**, donde primó el respeto a los derechos universales para no ser amedrentados, además se cumplió el respeto a las normas APA juntamente con la directiva de investigación establecida por parte de la universidad.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de aplicación de la política de género en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024.

Tabla 1

Nivel de políticas de género y sus dimensiones.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Políticas de género	Bajo	21-49	27	34%
	Medio	50-77	37	46%
	Alto	78-105	16	20%
	Total		80	100%
Normatividad	Bajo	8-18	24	30%
	Medio	19-29	40	50%
	Alto	30-40	16	20%
	Total		80	100%
Presupuesto	Bajo	4-9	26	33%
	Medio	10-15	50	62%
	Alto	16-20	4	5%
	Total		80	100%
Institucionalización	Bajo	3-7	26	33%
	Medio	8-11	46	57%
	Alto	12-15	8	10%
	Total		80	100%
Monitoreo y la evaluación de políticas públicas	Bajo	3-7	32	40%
	Medio	8-11	40	50%
	Alto	12-15	8	10%
	Total		80	100%
Resultados sociales	Bajo	3-7	32	40%
	Medio	8-11	32	40%
	Alto	12-15	16	20%
	Total		80	100%

Nota: elaboración propia. Cuestionario aplicado a mujeres servidoras públicas.

Según la tabla, la variable políticas de género presenta un nivel medio en 46 %. En cuanto a sus dimensiones, la normatividad es medio en 50 %, el presupuesto es medio en 62 %, la institucionalización es medio en 57 %, el monitoreo y evaluación de políticas públicas es medio en 50 %, los resultados sociales es medio en 40 %. Demostrando que el nivel medio es redundante.

3.2. Nivel de empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024.

Tabla 2

Nivel de empleabilidad en las mujeres y sus dimensiones.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Empleabilidad en las mujeres	Bajo	17-39	31	39%
	Medio	40-62	37	46%
	Alto	63-85	12	15%
	Total		80	100%
Acceso al empleo	Bajo	7-16	32	40%
	Medio	17-26	32	40%
	Alto	27-35	16	20%
	Total		80	100%
Conservar el empleo	Bajo	4-9	36	45%
	Medio	10-15	32	40%
	Alto	16-20	12	15%
	Total		80	100%
Ingresos económicos	Bajo	6-13	21	26%
	Medio	14-21	41	51%
	Alto	22-30	18	23%
	Total		80	100%

Nota: De elaboración propia. Cuestionario aplicado a mujeres servidoras públicas.

Según la tabla, la variable empleabilidad en las mujeres tiene un nivel medio en 46 %, mientras que sus dimensiones como, acceso al empleo es medio en 40 %, conservar el empleo es bajo en 45 %, ingresos económicos es medio en 51 %. Demostrando la predominancia del nivel medio.

Tabla 3

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Políticas de género	,091	80	,095
Normatividad	,150	80	,000
Presupuesto	,174	80	,000
Institucionalización	,143	80	,000
Monitoreo y la evaluación de políticas públicas	,156	80	,000
Resultados sociales	,125	80	,003
Empleabilidad en las mujeres	,165	80	,000
Acceso al empleo	,186	80	,000
Conservar el empleo	,152	80	,000
Ingresos económicos	,104	80	,032

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: De elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

Por haberse tratado con una muestra de 80, se integró el Kolmogorov-Smirnov^a. Siendo $p = y$ 0,095 y 0,000 cercano a 0.05, por lo que la distribución es no normal; procediendo con el uso del Rho de Spearman para las correlaciones.

3.3. Relación entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres.

			Normatividad	Presupuesto	Institucionalización	Monitoreo y la evaluación de políticas públicas	Resultados sociales	Empleabilidad en las mujeres
Rho de Spearman	Normatividad	Coeficiente de correlación	1,000	,677**	,532**	,900**	,976**	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Presupuesto	Coeficiente de correlación	,677**	1,000	,891**	,615**	,677**	,884**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Institucionalización	Coeficiente de correlación	,532**	,891**	1,000	,426**	,541**	,932**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Monitoreo y la evaluación de políticas públicas	Coeficiente de correlación	,900**	,615**	,426**	1,000	,879**	,354**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,001

	N	80	80	80	80	80	80
Resultados sociales	Coeficiente de correlación	,976**	,677**	,541**	,879**	1,000	,451**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
Empleabilidad en las mujeres	N	80	80	80	80	80	80
	Coeficiente de correlación	,446**	,884**	,932**	,354**	,451**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,001	,000	.
	N	80	80	80	80	80	80

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

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Se verifica que existe relación positiva moderada y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión normatividad y la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,446**, existe una relación positiva alta y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión presupuesto y la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,884**, asimismo, existe relación positiva muy alta y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión institucionalización y la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,932**, existe relación positiva baja y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión monitoreo y la evaluación de políticas públicas y la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,354**, existe relación positiva moderada y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión resultados sociales y la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,451** resaltando que en todos el p-valor fue de 0,000, concretando el rechazo de la H0 y aceptación de la hipótesis de la investigación, determinando que la correlación es positiva y la relación es significativa.

3.4. Relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024.

Tabla 5

Relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres.

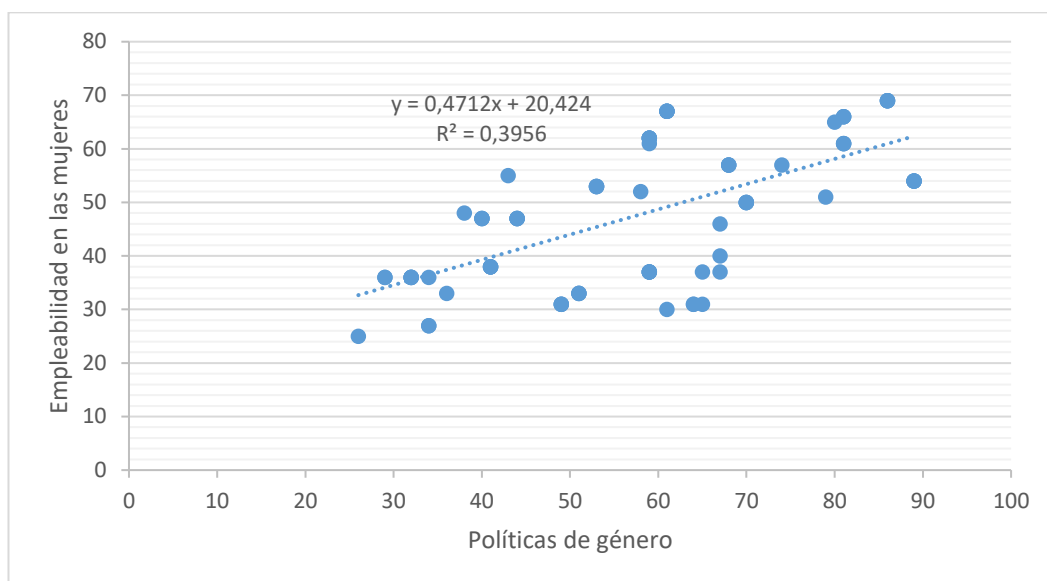
			Políticas de genero	Empleabilidad en las mujeres
Rho de Spearman	Políticas de genero	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Empleabilidad en las mujeres	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Existe relación positiva moderada y significativa entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, con un Rho de Spearman de 0.629, y un p-valor de 0,000 (p-valor \leq 0.01), aceptando así la hipótesis de la investigación.

Figura 1. Dispersión entre la política de género y empleabilidad en las mujeres.



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

El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.3956$), indica que la empleabilidad en las mujeres depende en 39,56 % de las políticas de género.

IV. DISCUSIÓN

Se inicia presentando que el nivel de políticas de género es medio en 46 %, debido a que en muchas entidades públicas el género influye de una manera abundante, haciendo que las mujeres no puedan encontrar un trabajo que les pueda generar ingresos positivos, haciendo que pierdan oportunidades dentro de un trabajo remunerativo. Coincidiendo con la teoría relacional de género, según Marcos-Marcos et al. (2020), se enfoca en cobrar un papel muy importante debido a que pregona la consideración de las mujeres no solamente en el ámbito social sino también económico para aportar de forma igualitaria.

Por consiguiente, coincide con González y Yañez (2022); Hortal (2023); sostuvieron que, el direccionamiento de la economía conductual no está encaminada eficientemente para la inclusión de género, sobre todo cuando se trata de la empleabilidad de las mujeres en el mercado laboral, debido a que producto de los estigmas y estereotipos sociales no pueden tener las oportunidades de manera igualitaria que los hombres a pesar de que cuenten con iguales o superiores capacidades para Brenda resultados competitivos dentro del área, para lo cual es necesario la designación de especialistas no solamente para la evaluación de este problema sino también para diseñar normativas y estrategias sobresalientes que conlleven hacia una intervención competitiva para poder brindar las mismas oportunidades para todos.

Asimismo, coincide con Hernández-Ruiz et al. (2023), manifestaron que la creación de políticas de igualdad de género no solamente fomenta la empleabilidad sino también el respeto a todas las personas. Además, determinaron que las políticas regionales de género permiten la aplicación de normativas acondicionadas al ámbito local para poder ser cumplidas a cabalidad. Al respecto, Cabeza-Pérez et al. (2023), destacaron que las deficiencias institucionales para poder determinar políticas viables en torno a la igualdad de género, es la principal desventaja a la que se enfrentan los grupos poblacionales marginados.

De esa manera es importante que las entidades tanto públicas como privadas eliminen la política de género, para que pueda existir un trabajo sin prejuicios, si bien es cierto en muchas empresas se ha visto que estas políticas afectan en el Perú, ya que los gerentes consideran que son el género débil, que no pueden aportar lo que los hombres que trabajan en la entidad aportan, pero muchas veces también se ha visto que la experiencia de una fémina es por los años que viene laborando para una entidad, incluso aportando mucho más que cualquier trabajador masculino pueda ofrecer, generando que se dé un desnivel al pensar que los encargados de contratar personal están a favor de las políticas de solo contratar personal masculino, perjudicando la vida cotidiana de cada fémina que busca una oportunidad laboral.

Seguidamente, el nivel de empleabilidad en las mujeres es medio en 46 %, debido a que muchas de las mujeres no suelen ser aceptadas por las entidades, ya que consideran que no son de gran ayuda ante un problema pesado que se puedan enfrentar en el transcurso de las actividades diarias. Coincidiendo con la teoría de la Psicología del Trabajo, según Pires et al. (2020), su principal proposición es la adopción de espacio donde las mujeres puedan desarrollar sus habilidades para que estas sean empleadas por parte de las organizaciones y así mejorar el acceso a puestos laborales, ya que realizó su importancia debido a que conlleva a emplear a las mujeres en el ámbito organizacional.

De esa manera, coincide con Jiménez-Rodrigo (2022); Brunis y Cena (2023), Pillajo-Quisilema y Sierra- Mallamas (2023) refieren que, no existe un vínculo competitivo que permita mejorar la empleabilidad de las mujeres y los jóvenes tenga resultados exitosos, lo cual estuvo sustentado por una correlación negativa de -0.806 por lo que destacó otros procedimientos que pueden ser aplicables en la solución de esta problemática, lo cual también permitió desarrollar un análisis detallado sobre la importancia de los programas de empleabilidad, los cuales en su gran mayoría no son

desarrollados eficientemente cumpliendo las normativas debido a que quienes la preceden no están comprometidos con la obtención del objetivo.

De ese mismo modo, coincide con Rodríguez-Yaben (2023); Cortès-Franch y Artazcoz (2021), sostuvieron que, existe una gran cantidad de ideas que han sido propuestas por las mujeres y que han logrado un éxito contundente en el ámbito práctico para que las instituciones puedan lograr mayor eficiencia al momento de gestionar sus recursos y lograr resultados competitivos, lamentablemente esto no es considerada por la gran mayoría de instituciones debido a que no crean oportunidades para su empleabilidad, el cual es sustentado por una tasa del 95% de puestos que son ocupados por hombres, lo cual no solamente explica la falta de oportunidades y no el crecimiento de los estereotipos que conllevan a que las mujeres sean las encargadas principalmente del cuidado del hogar, poniendo en segundo plano la posibilidad de ocupar cargos en las organizaciones.

De ese mismo modo, se ha visto muchos casos donde la empleabilidad de las féminas se hace mucho más complicado, ya que las organizaciones buscan personal de sexo masculino, menospreciando la laboral que las mujeres pueden generar, si bien es cierto el sexo de una persona no define las actividades que se dan en el transcurso de un trabajo, es por ello que es sabido que en muchos casos las empresas contratan personas de sexo femenino ya que consideran que son mas organizadas, y con la capacidad de aportar más del 100% de su capacidad y mucho más que los hombres, pero son casos escasos que suceden dentro de las empresas, ya que en la mente de los jefes de negocio esta la idea de buscar personal masculino, haciendo que la empleabilidad de las mujeres sea un tanto riesgoso, perdiendo las oportunidades de aprender de una nueva gestión.

Por otro lado, existe relación significativa entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, estos resultados se deben a que mientras exista un grado mayor de políticas de genero mayor será la empleabilidad en las

mujeres del Perú. Coincidiendo con la teoría política, según Marcos-Marcos et al. (2020), a pesar de que presenta una orientación política como su base esencial, permite la incorporación de una estrategia fundamental para la incorporación femenina dentro de las actividades laborales por medio de la designación de responsabilidades de forma igualitaria en concordancia con sus habilidades y conocimientos.

Por consiguiente, coincide con Moreira-Intriago et al. (2022); Arteaga-Aguirre et al. (2021) y Narvaez (2022) definen que, el análisis de la correlación entre la empleabilidad de las mujeres con la tasa de inversión estatal fue muy baja, representada por un $\rho = 0,220$ lo cual explica la ineficiencia de la institución para desarrollar acciones estratégicas que permitan brindar las mismas oportunidades para las mujeres respecto a la posibilidad de lograr la ocupación de un puesto de trabajo; destacaron también que las mujeres generalmente están orientadas a la realización de actividades hogareñas vinculadas con el cuidado del hogar, lo cual dificulta la posibilidad para que estas puedan desempeñarse eficientemente a tiempo completo dentro de las organizaciones.

Seguidamente, coincide con Billo (2020), determinaron que el compromiso de las autoridades para poder desarrollar las políticas regionales, la designación de recursos y acciones estratégicas a favor de la ciudadanía. En tanto, Ruiz (2023), manifestaron que los grupos poblacionales que generalmente son marginados, tienen el derecho de levantar su voz de protesta para exigir el cumplimiento de estas responsabilidades institucionales para la creación de políticas que permitan su representación, ya que destacaron que la desigualdad ha ido creciendo en la sociedad a medida que las autoridades no han cumplido su labor fundamental de representar desinteresadamente a los ciudadanos, es pertinente destacar la necesidad de mejoras relacionadas con la acción representativa e institucional para crear políticas benéficas.

Es por ello que las teorías que se enfocan en la política se relacionan con la equidad de género, para que a diario se pueda desarrollar actividades que mejoren la idea de brindar una oportunidad a las mujeres y con ello puedan mejorar sus ingresos de una manera tanto positiva como influyente a mejorar su día a día, todo esto debe partir por el estado, que se aplique una ley sobre una multa por permitir que la equidad de género influya en las organizaciones de los empresarios, de esa manera las mujeres de nuestro país mantengan mayores oportunidades de generar ingresos sin la necesidad de estar esperando un bono o un apoyo económico ya sea del estado o de los hombres, ya que se ha visto casos que por falta de oportunidades las mujeres quedan en casa dependiendo de lo que un hombre los puede ofrecer.

Por otro lado, existe relación positiva moderada y significativa entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, con un Rho de Spearman de 0.629, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); también, indica que la empleabilidad en las mujeres depende en 39,56 % de las políticas de género, estos resultados se deben a que mientras exista una buena política de género, mejor será la empleabilidad en las mujeres servidores públicas. Coincidiendo con la teoría objetiva del riesgo de trabajo, según Vázquez-Colunga y Vázquez-Juárez (2022), desarrolla la sinterización de acciones estratégicas orientadas a la reducción de las barreras en el campo organizacional.

Por consiguiente, coinciden con Escalante Gutiérrez , et al. (2022), Flego y Ortega (2020); Montalvo-Romero (2020); Araúz-Reyes et al. (2023), concluyen que, la integración de políticas estatales relacionadas con la empleabilidad de las mujeres solamente corresponde al 83.2% de las instituciones, de las cuales en su gran mayoría solamente se encuentra anexadas de forma teórica las actividades institucionales pero que no se viene cumpliendo a cabalidad debido a que en la mayor parte de los ámbitos geográficos las mujeres no tienen las mismas posibilidades para poder ocupar cargos estatales; destacaron también la necesidad de brindar un

enfoque competitivo que permita realzar la importancia de contar con personal femenino dentro de las instituciones para brindar un enfoque diferente.

De esa manera coincide con Caballo-Beatriz et al. (2022), mencionaron que se trata de un aliado fundamental para que las mujeres puedan tener oportunidades que le faciliten el acceso a la generación de recursos financieros, debido a que las mujeres también podrán aportar en el hogar. En tanto, Tomás-Manuel (2023), destacaron que las mujeres también poseen las mismas competencias para poder incursionar dentro del ámbito organizacional por lo que sus ideas deben ser tomadas en cuenta, ya que lamentablemente las mujeres han sido vistas como poco productivas en el ámbito organizacional por lo que su empleabilidad se ha reducido drásticamente.

Es por ello que muchas de las empresas de campo no consideran que sea una buena opción contratar a personal femenino, ya que influye un seguro extra por el trabajo que puedan realizar, ya que necesitan fuerza, pero eso no hace la diferencia, ya que muchas de las mujeres luchan día a día para conseguir un trabajo adecuado, generando más habilidades que fuerzas, pero un trabajo no necesariamente influye la fuerza sino las habilidades que se puedan adquirir con la experiencia, pero es bien sabido que nada podrá cambiar los prejuicios de los gerentes en contratar personal femenino, porque consideran que es una pérdida de tiempo y por ende una pérdida de inversión con lo que puedan aportar hacia la organización, causando un desequilibrio a la vida diaria de cada fémina.

V. CONCLUSIONES

Existe relación positiva moderada y significativa entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, con una Rho de Spearman de 0.629, y un p-valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01); también, indica que la empleabilidad en las mujeres depende en 39,56 % de las políticas de género.

El nivel de políticas de género es medio en 46 %, debido a que en muchas entidades públicas el género influye de una manera abundante, haciendo que las mujeres no puedan encontrar un trabajo que les pueda generar ingresos positivos, haciendo que pierdan oportunidades dentro de un trabajo remunerativo.

El nivel de empleabilidad en las mujeres tiene un nivel medio en 46 %, estos resultados se deben a que muchas de las mujeres no suelen ser aceptadas por las entidades, ya que consideran que no son de gran ayuda ante un problema pesado que se puedan enfrentar en el transcurso de las actividades diarias.

Existe relación positiva moderada y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión normatividad y la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,446**, existe una relación positiva alta y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión presupuesto y la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,884**, asimismo, existe relación positiva muy alta y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión institucionalización y la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,932**, existe relación positiva baja y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión monitoreo y la evaluación de políticas públicas y la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,354**, existe relación positiva moderada y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión resultados sociales y

la variable empleabilidad en las mujeres, con un Rho de Spearman de 0,451** resaltando que en todos el p-valor fue de 0,000.

VI. RECOMENDACIONES

Al gerente regional del Goresam, mayor efectividad de la Dirección Regional de Trabajo en la implementación de políticas regionales de igualdad de género y laborales a través de ordenanzas regionales y resoluciones ejecutivas regionales.

Al director, fortalecer las condiciones internas para la integración de personal, brindado mayor oportunidades de empleo mediante la fiscalización del ministerio de trabajo a las instituciones públicas y privadas para cumplir las disposiciones.

Al director mejorar los procedimientos empleados para acrecentar la integración de personal femenino capacitado en las instituciones a través de la promoción de puestos vacantes, con una mayor aplicabilidad de las normas técnicas.

Al director mejorar la difusión de las convocatorias donde se requiera mujeres para los puestos vacantes, contando con reportes mensuales del número de trabajadoras o servidoras públicas en las instituciones para la implementación de mayor numero de estrategias laborales.

REFERENCIAS

- Alcover, C. M. & Mazzetti, G. & Vignoli, M. (2021). Sustainable Employability in the Mid and Late Career: An Integrative Review. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3). DOI:10.5093/jwop2021a16
- Alfaro-Martínez, R. M. (2023). Non-traditional employability in library science. An x-ray of the costa rican case from a project management perspective. *Library Research*, 37. DOI:10.22201/IIBI.24488321XE.2023.97.58823
- Araúz-Reyes, N. M., Wenham, C. y Rueda-Borrero, C. (2023). Una balanza desigual: los trabajos de las mujeres en tiempos de COVID-19, el caso de Panamá. *Debate feminista*, 64. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2022.64.2352>
- Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V. y Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *CS*, 35. <https://doi.org/10.18046/recs.i35.4879>
- Bernal-Olarte, A., Calderón-Kora, D. & Gómez-Paula, A. (2022). The background of a gender public policy in Colombia: Critical Analysis of “Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo” 2002-2010. *Right's studies*, 79. DOI:10.17533/udea.esde.v79n173a08
- Billo, E. (2020). Patriarchy and progressive politics: gendered resistance to mining through everyday social relations of state formation in Intag, Ecuador. *Human Geography (United Kingdom)*, 13(1). DOI:10.1177/1942778620910895
- Banco Interamericano de Desarrollo (2021) *El empleo femenino, al centro de la recuperación económica*, <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/empleo-femenino-al-centro-de-la-recuperacion/>
- Brunis, L. y Cena, R. (2023). Políticas sociales, género y juventudes: disputas por las posibilidades para nominar, significar y hacer. *Ultima década*, 60(31). <http://dx.doi.org/10.5354/0718-2236.2023.70696>
- Caballo-Beatriz, R., Díaz, L. A. Lázaro, S. M. (2022). Systemic skills that predict employability in social education. *Education XX1*, 25(2). DOI:10.5944/educxx1.31538
- Cabeza-Pérez, L., Gómez-Fortes, B. & Pérez-Tirado, I. (2023). How to Measure Party Positions on Gender Issues: New Data for Analysing Political Agendas.

- Spanish Journal of Sociological Research*, 181.
DOI:10.5477/cis/reis.181.135
- Cabeza-Pérez, L., Gómez-Fortes, B. & Pérez-Tirado, I. (2023). How to Measure Party Positions on Gender Issues: New Data for Analysing Political Agendas. *Spanish Journal of Sociological Research*, 181.
DOI:10.5477/cis/reis.181.135
- Cano-Ana, G. (2023). Training and employability in the Translation and Interpreting Degree at the University of Granada. *Onomazein*, 102.
DOI:10.7764/onomazein.ne12.05
- Centrum (2023). *Perú tiene la brecha de género más alta en América Latina*. <https://centrumthink.pucp.edu.pe/peru-tiene-la-brecha-de-genero-mas-alta-en-america-latina/>
- Centrum PUCP (2023) *Indíces del desarrollo social de la mujer y el hombre en los países de américa latina*, Escuela de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Chaia-María, C. G. (2023). Professional competence in translators training: Key strategy for employability. *Quaderns*, 30. DOI:10.5565/rev/quaderns.109
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J. y Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cortès-Franch, I. y Artazcoz, L. (2022). Desigualdades de género relacionadas con la flexibilidad laboral. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(4). <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.04.01>
- De Oliveira, A. N. (2021). And in their name will be exercised: Descriptive representation and political inequality of gender and race in Brazil. *Civitas*, 21(3). DOI:10.15448/1984-7289.2021.3.39559
- Escalante Gutiérrez , J. B., Idme Condori, W., Ferro Vásquez , A., & Lescano Lopez , G. S. (2022). La inserción laboral de la mujer en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 267-286. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3074

- Ferguson, S. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Universidad Wilfrid Laurier (Waterloo, Canadá)*, 16. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.242>
- Flego, L. y Ortega, J. (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. *CUHSO (Temuco)*, 30(2). <http://dx.doi.org/10.7770/2452-610x.2020.cuhso.05.a05>
- Gamboa Juan P., García Francisco J., Ripoll Pillar y Ma. Peiró José. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral, *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.* 1(1), <https://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- García-González, J. y Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31 (6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Gardin, S. (2022). Political representation and gender balances in Italy. *Journal of Administrative and Constitutional Law*, 89(22). DOI:10.21056/aec.v22i89.1703
- Global Gender Gap Report (2023). *Insight report*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- Gómez-Sánchez, T. F. & Arcas-Begoña, R. (2022). The discursive strategy about the employability in the European Higher Education Area: purpose and challenge in the configuration of study programmes. *Journal of Research in Education*, 20(2). DOI:10.35869/reined.v20i2.4221
- González, V. y Yañez, M. (2022). Desafíos para la implementación de políticas para la igualdad de género en el ámbito de las empresas públicas en Argentina (2020-2021). *Revista estudios de políticas públicas*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.5354/0719-6296.2022.66998>
- Haro-Soler, M. & Rojas-García, J. (2023). Removing Borders between the Classroom and the Labour Market: in Search of the Employability of Translation and Interpreting Students. *Trans*, 27. DOI:10.24310/trt.27.2023.12813

- Hernández-Ruiz, A., Tortajada, I. & Martínez, I. (2023). The gender approach in the editorial policy of the greatest impact Communication journals in the Journal Citation Reports. *Philosophy Magazine*, 33(1). DOI:10.5209/rgid.89227
- Hortal, A. (2023). Combatiendo la violencia de género a través de políticas públicas conductuales: alcances y limitaciones. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 25(13). <https://doi.org/10.17163/ret.n25.2023.05>
- Infante-Alcántara, L., Araiza-Vázquez, M. J. & López-Pérez, J. F. (2023). Soft skills that influence the employability of professional engineering graduates from a university in Northern Mexico. *University education*, 16(2). DOI:10.4067/S0718-50062023000200001
- Inquilla-Mamani, J., Yapuchura-Saico, C. y Inquilla-Arcata, F. (2020). Entre la anomia e inhumanidad: Casos de feminicidios en la región Puno – Perú. *Comuni@cción*, 11(2). <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.2.441>
- Jiménez-Rodrigo, M. L. (2022). Políticas de igualdad de género e interseccionalidad: estrategias y claves de articulación. *Convergencia*, 29. <https://doi.org/10.29101/crcs.v29i0.17792>
- Leyva-Haza, J. y Guerra-Véliz, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 12 (3). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Marcos-Marcos, J., Tomás-Mateos, J. y Gasch-Gallén, A. (2020). El estudio de la salud de los hombres desde una perspectiva de género: de dónde venimos, hacia dónde vamos. *Salud Colectiva*, 16(8). <https://doi.org/10.18294/sc.2020.2246>
- Mariano de la Maza, L. (2021). Reconocimiento e identidad de género. *Veritas*, 48. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732021000100103>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP. (2012). *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas*. Lima, https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/199417/Conceptos_fundamentales_sobre_el_enfoque_de_g%C3%A9nero_para_abordar_pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas.pdf?v=1594241607

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022). Política Nacional de Igualdad de Género, Lima, https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2022/pdf/Pol%C3%ADtica_Nacional_de_Igualdad_de_G%C3%A9nero.pdf
- Montalvo-Romero, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, 49. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Moreira-Intriago, M. D., Cajas-Párraga, C. M. y Moreno-Arvelo, P. M. (2022). Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres en el Ecuador. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 12(7). <https://doi.org/10.35381/racji.v7i12.1573>
- 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>
- Muñoz-Cuchca, E. y Solís-Trujillo, B. (2021). Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Evaluación Formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6 (3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>
- Narvaez, D. (2022) *Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional, Amazonas 2017 – 2019*, Universidad Cesar Vallejo, Lima, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80142/Narvaez_RDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del trabajo (2021) *Las desigualdades y el mundo del trabajo*, *Revista de Economía Institucional* 16(30), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf
- Padilla-Carmona, T. y Gil-Flores, J. (2022). Autoeficacia en el uso de tic en estudiantes universitarios maduros. *Educación XX1*, 25(1), 19-40. <https://doi.org/10.5944/eduxx1.30254>
- Pires, F., Ribeiro, M. y Andrade, A. (2020). Teoría de la Psicología del Trabajo: una perspectiva inclusiva para la orientación profesional. *Rev. bras. Orienta*, 20(2). <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>.

- Pillajo Quisilema, H. y Sierra Mallamas, P. (2023) La eficacia de las políticas públicas del empleo juvenil en Ecuador, *Vínculos-Espe*, 8 (1), 13-26, DOI: <https://doi.org/10.24133/vinculosespe.v8i1.3111>
- RodríguezYaben, A. (2023). Una visión evolutiva del trabajo femenino hasta su lugar actual en el capitalismo de plataformas. *Revista Derecho del Estado*, 53. <https://doi.org/10.18601/01229893.n53.09>
- Romero-Urréa, H., Real-Cotto, J., Ordoñez-Sánchez, J. y Gavino-Díaz, G. (2022). Metodología De La Investigación. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Ruiz, A. H. (2023). The gender approach in the editorial policy of the greatest impact Communication journals in the Journal Citation Reports. *General Magazine of Information and Documentation*, 33(1). DOI:10.5209/rgid.89227
- Rulli, M. & Gallinger, F. (2023). Subnational political power in Argentina (1983-2019): Previous political trajectories and personal attributes from a gender perspective. *Spanish Journal of Political Science*, 61. DOI:10.21308/recp.61.05
- Simioni, F. & Kyrillos, G. (2024). Foreign Policy in the Bolsonaro Government (2019-2021): Discursive Disputes and Institutional Ruptures in Gender Policies. *Dados*, 67(4). DOI:10.1590/dados.2024.67.4.338
- Tomás-Manuel, F. S. (2023). The accompaniment model in insertion companies as a strategy to improve the employability of people in a situation and / or risk of social exclusion. *Cooperative Studies Magazine*, 143. DOI:10.5209/REVE.85559
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Santiago, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf
- Valencia-Contrera, M., Ardiles-Irarrazaba, R. & Rivera-Rojas, F. (2023). Training, graduates, employability and nursing salaries in Chile. *Millenium: Journal of Education, Technologies, and Health*, 22(2). DOI:10.29352/mill0222.30100

- Varón-Triana, N., Galvis-Gómez, A. L. & Mosquera-Rodas, J. (2021). Impact of employability in hotels and travel agencies in the city of Ibagué. *Venezuelan Management Magazine*, 26(6). DOI:10.52080/rvgluz.26.e6.30
- Vázquez-Colunga, J. C. y Vázquez-Juárez, C. L. (2022). El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona. *Scielo*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4078>

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Políticas de género regional	referente a la variable política de género según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2012), es la determinación de las condiciones sociales sin limitaciones por el género al que pertenecen, fomentando así el marco de igualdad e inclusión.	Normas legitimadas implementadas que permiten la igualdad entre hombres y mujeres calificado como alto, regular y bajo, según la escala ordinal	Normatividad	Igualdad de oportunidades	Ordinal
				adopción de valores	
				ejercicio pleno de los derechos	
				Acceso de las mujeres	
			Presupuesto	representación de mujeres	
				brecha de género identificada	
			Institucionalización	erradicación de la violencia familiar y sexual	
				Incorporación del enfoque de género	
				Ordenanzas y normas/documentos	
			monitoreo y la evaluación de políticas públicas	Transparencia	
				Responsabilidad de los funcionarios	
				Rendición de cuentas	
			Resultados sociales	Acceso al desarrollo profesional	
Trabajo y vida familiar					
Consulta para diseñar políticas, programas					
Empleabilidad en las mujeres	Referente a la variable empleabilidad en las mujeres cuyo autor fue Gamboa et al (2007), donde lo determinó como la integración de las mujeres en el campo organizacional para la utilización de sus competencias y habilidades que ayuden a desarrollar estrategias	Condiciones tangibles que definen el grado de empleabilidad en mujeres, calificado como alto, medio y bajo	Acceso al empleo	Facilidad de encontrar trabajo	Ordinal
				Promoción de la creación de empresas para mujeres	
				Procesos de contratación	
				Respeto de las cuotas de género	
				Incorporación de requisitos	
			Conservar el empleo	Implementación de políticas	
				Acceso de hombres y mujeres a oportunidades de formación, etc.	

	para el crecimiento organizacional sin considerar limitaciones de género.		Ingresos económicos	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1240 229 1877 261">Remuneración adecuada para el puesto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1240 261 1877 293">Ingreso acorde con las tareas que realiza.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1240 293 1877 325">Igualdad de remuneración</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1240 325 1877 357">Oportunidad para ocupar un cargo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1240 357 1877 421">Conocimientos y experiencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1240 421 1877 453">Demandas sobre capacidades y/o profesión.</td> </tr> </table>	Remuneración adecuada para el puesto	Ingreso acorde con las tareas que realiza.	Igualdad de remuneración	Oportunidad para ocupar un cargo	Conocimientos y experiencia	Demandas sobre capacidades y/o profesión.	
Remuneración adecuada para el puesto											
Ingreso acorde con las tareas que realiza.											
Igualdad de remuneración											
Oportunidad para ocupar un cargo											
Conocimientos y experiencia											
Demandas sobre capacidades y/o profesión.											

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p>problema general: ¿Cuál es la relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024?</p> <p>problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de aplicación de la política de género en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024? ¿Cuál es el nivel de empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024?.</p>	<p>objetivo general determinar la relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024</p> <p>objetivos específicos Identificar el nivel de aplicación de la política de género en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024 Analizar el nivel de empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024 Establecer la relación entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024.</p>	<p>hipótesis general Hi:Existe relación entre la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024</p> <p>hipótesis específicas; H1: El nivel de aplicación de la política de género en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, es alto H2: El nivel de empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024, es alto H3: Existe relación entre las dimensiones de la política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024.</p>	<p>Técnica La técnica que se empleará en el estudio es la encuesta</p>													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Tipo. Básica Diseño: No experimental, del nivel descriptivo correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 -- r --> V1 </pre> </div> <p>Donde: M: Muestra V1: Política de género regional V2: Empleabilidad en las mujeres r: Relación entre ambas variables</p>	<p>Población: La población objeto de estudio fue 100 mujeres servidoras públicas</p> <p>Muestra: La muestra del estudio fue de 80 mujeres servidoras públicas</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">política de género regional</td> <td>Normatividad</td> </tr> <tr> <td>Presupuesto</td> </tr> <tr> <td>Institucionalización</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">empleabilidad en las mujeres</td> <td>Resultados sociales</td> </tr> <tr> <td>Acceso al empleo</td> </tr> <tr> <td>Conservar el empleo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ingresos económicos</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	política de género regional	Normatividad	Presupuesto	Institucionalización	empleabilidad en las mujeres	Resultados sociales	Acceso al empleo	Conservar el empleo		Ingresos económicos	<p>Instrumentos El instrumento que se empleará es el cuestionario</p>
Variables	Dimensiones															
política de género regional	Normatividad															
	Presupuesto															
	Institucionalización															
empleabilidad en las mujeres	Resultados sociales															
	Acceso al empleo															
	Conservar el empleo															
	Ingresos económicos															

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Políticas de género

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
Normatividad						
01	Considera usted que se desarrolla de manera igualitaria las oportunidades entre hombres y mujeres en la institución					
02	Considera usted que se adoptan valores igualitarios en la institución.					
03	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos civiles					
04	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos políticos.					
05	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos económicos.					
06	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos sociales					
07	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos culturales					
08	Considera usted que se promociona la participación de las mujeres a instancias de superiores de toma de decisiones					

Presupuesto					
09	Considera usted que se cuenta con suficiente presupuesto para promover la representación de mujeres en cargos direccionales				
10	Considera usted que se realiza de manera práctica las inspecciones a instituciones para verificar el cumplimiento de normativas laborales con el enfoque de igualdad				
11	Considera usted que actualmente existen proyectos concretos para reducir la brecha de género				
12	Considera usted que, en los proyectos de igualdad, se han identificado claramente indicadores específicos de género				
Institucionalización					
13	Considera usted que se desarrolla acciones concretas para sensibilizar a la comunidad sobre la erradicación de la violencia de género.				
14	Considera usted que se desarrolla adecuadamente la incorporación de proyectos con enfoque de género en la gestión local.				
15	Tiene usted conocimiento de las ordenanzas que financien actividades con enfoque de género.				
Monitoreo y la Evaluación de Políticas Públicas					
16	Considera usted que las autoridades actúan con transparencia al momento de evaluar el impacto de la ejecución de los programas de gestión pública				
17	Considera usted que es responsabilidad de los funcionarios brindar adecuados programas para contribuir a la igualdad de género				
18	Considera usted se rinde cuentas sobre el impacto de los proyectos para la igualdad de género.				
Resultados sociales					
19	Considera usted que el acceso al desarrollo profesional entre hombres y mujeres es de forma igualitaria.				
20	Considera usted que las mujeres tienen una adecuada distribución de funciones dentro del hogar y su trabajo.				
21	Usted ha participado en consultas para el diseño de programas con enfoque de género.				

Cuestionario: Empleabilidad en las mujeres

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
Acceso al empleo						
01	Le brindan facilidades y apoyo para encontrar trabajo					
02	Cree ud. que tiene oportunidades laborales de manera continua					
03	Le brindan información acerca de las promociones de trabajo para mujeres en las diferentes empresas públicas y privadas					
04	Tiene conocimiento de la existencia de oferta laborales por parte del Ministerio de trabajo					
05	Le explican acerca de los procesos de contratación que desarrollan los diferentes organismos públicos de la región					
06	Cree usted que se da cumplimiento al porcentaje y/o cuotas de genero para la distribución de cargos directivos y plazas					
07	Cumple con los requisitos mínimos para postular a cualquier puesto laboral					
Conservar el empleo						
08	Tiene conocimiento de la implementación de políticas que permiten combinar responsabilidades laborales con las familiares					
09	Cree Ud. que existe flexibilidad de las políticas laborales para atención a familiares directos					

10	Considera que se tiene igualdad oportunidades de formación entre hombres y mujeres, etc.					
11	Cree que como mujer tiene mayores facilidades en las oportunidades de formación, etc.					
Ingresos económicos						
12	Considera que percibe una remuneración justa para el puesto que ocupa					
13	Considera que el ingreso percibido acorde con las funciones que realiza.					
14	Cree que las remuneraciones recibidas tanto hombres y mujeres son justas					
15	Tuvo la oportunidad de tener ascensos en su centro laboral					
16	Cuenta con los conocimientos y experiencia mínima para desarrollar sus funciones del puesto que ocupa					
17	En su centro laboral le brindan oportunidades de crecimiento profesional mediante capacidades y/o cursos de actualización					

Anexo 4: Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú -2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/ pregunta pertenece a la dimensión/ subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

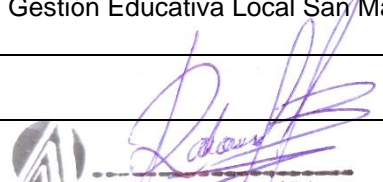
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008). Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Políticas de género

Definición de la variable: Es la determinación de las condiciones elementales para que las personas pueden ejercer sus derechos sociales sin limitaciones por el género al que pertenecen, fomentando así el marco de igualdad e inclusión. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, 2012).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Normatividad	Igualdad de oportunidades	Considera usted que se desarrolla de manera igualitaria las oportunidades entre hombres y mujeres en la institución					X					X					X					X	
	Adopción de valores	Considera usted que se adoptan valores igualitarios en la institución					X					X					X					X	
	Ejercicio pleno de los derechos	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos civiles					X					X					X					X	
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos políticos.					X					X					X					X	
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos económicos.					X					X					X					X	
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos sociales					X					X					X					X	
	Acceso de las mujeres	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos culturales					X					X					X					X	
		Considera usted que se promueve la participación de las mujeres a instancias de superiores de toma de decisiones.					X					X					X					X	
Presupuesto	Representación de mujeres	Considera usted que se cuenta con suficiente presupuesto para promover la representación de mujeres en cargos direccionales					X					X					X					X	
	Brecha de género identificada	Considera usted que se realiza de manera práctica las inspecciones a instituciones para verificar el cumplimiento de normativas laborales con el enfoque de igualdad					X					X					X					X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Políticas de género				
Objetivo del instrumento:	Recoger información sobre la variable Políticas de género				
Nombres y apellidos del experto:	Jans Alexander Rabanal Briones				
Documento de identidad:	72516859	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Unidad de Gestión Educativa Local San Martin			Cargo:	Especialista en Recursos Humanos
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	956210006
Firma				Fecha	29/05/2024



Lic. Mag. Jans A. Rabanal Briones
CLAD: 24897

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Empleabilidad en las mujeres

Definición de la variable: Se refiere al grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee. La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina ha disminuido en algunos aspectos, aunque continúan graves inequidades e injusticias. Disminuyó la brecha de participación en el trabajo remunerado masculino y femenino, así como la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás. (Gamboa, et al. 2007).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Acceso al empleo	Facilidad de encontrar trabajo	Le brindan facilidades y apoyo para encontrar trabajo					X						X						X						X
		Cree Ud. que tiene oportunidades laborales de manera continua					X						X						X						X
	Promoción de la creación de empresas para mujeres	Le brindan información acerca de las promociones de trabajo para mujeres en las diferentes empresas públicas y privadas					X						X						X						X
		Tiene conocimiento de la existencia de oferta laborales por parte del Ministerio de trabajo					X						X						X						X
	Procesos de contratación	Le explican acerca de los procesos de contratación que desarrollan los diferentes organismos públicos de la región					X						X						X						X
	Respeto de las cuotas de genero	Cree usted que se da cumplimiento al porcentaje y/o cuotas de genero para la distribución de cargos directivos y plazas					X						X						X						X
	Incorporación de requisitos	Cumple con los requisitos mínimos para postular a cualquier puesto laboral					X						X						X						X

Conservar el empleo	Implementación de políticas	Tiene conocimiento de la implementación de políticas que permiten combinar responsabilidades laborales con las familiares					X						X						X	
		Cree Ud. que existe flexibilidad de las políticas laborales par a atención a familiares directos					X							X						X
	Acceso de hombres y mujeres a oportunidades de formación, etc.	Considera que se tiene igualdad oportunidades de formación entre hombres y mujeres, etc.					X							X						X
		Cree que como mujer tiene mayores facilidades en las oportunidades de formación, etc.					X							X						X
Ingresos económicos	Remuneración adecuada para el puesto	Considera que percibe una remuneración justa para el puesto que ocupa					X						X						X	
	Ingreso acorde con las tareas que realiza.	Considera que el ingreso percibido acorde con las funciones que realiza.					X						X						X	
	Igualdad de remuneración	Cree que las remuneraciones recibidas tanto hombres y mujeres son justas					X						X						X	
	Oportunidad para ocupar un cargo	Tuvo la oportunidad de tener ascensos en su centro laboral					X						X						X	
	Conocimientos y experiencia	Cuenta con los conocimientos y experiencia mínima para desarrollar sus funciones del puesto que ocupa					X						X						X	
	Demandas sobre capacidades y/o profesión.	En su centro laboral le brindan oportunidades de crecimiento profesional mediante capacidades y/o cursos de actualización					X						X						X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Empleabilidad en las mujeres.				
Objetivo del instrumento:	Recoger información de la variable Empleabilidad en las mujeres.				
Nombres y apellidos del experto:	Jans Alexander Rabanal Briones				
Documento de identidad:	72516859	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Unidad de Gestión Educativa Local San Martín			Cargo:	Especialista en Recursos Humanos
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	956210006
Firma	  Lic. Mag. Jans A. Rabanal Briones CLAD: 24897			Fecha	29/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Políticas de género

Definición de la variable: Es la determinación de las condiciones elementales para que las personas pueden ejercer sus derechos sociales sin limitaciones por el género al que pertenecen, fomentando así el marco de igualdad e inclusión. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, 2012).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Normatividad	Igualdad de oportunidades	Considera usted que se desarrolla de manera igualitaria las oportunidades entre hombres y mujeres en la institución					x					x					x					x					X
	Adopción de valores	Considera usted que se adoptan valores igualitarios en la institución					X					x					x					x					x
	Ejercicio pleno de los derechos	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos civiles					x					x					x					x					X
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos políticos.					X					x					x					x					x
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos económicos.					x					x					x					x					X
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos sociales					X					x					x					x					x
	Acceso de las mujeres	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos culturales					x					x					x					x					X
		Considera usted que se promociona la participación de las mujeres a instancias de superiores de toma de decisiones.					X					x					x					x					x
Presupuesto	Representación de mujeres	Considera usted que se cuenta con suficiente presupuesto para promover la representación de mujeres en cargos direccionales					x					x					x					x					X
	Brecha de género identificada	Considera usted que se realiza de manera práctica las inspecciones a instituciones para verificar el cumplimiento de normativas laborales con el enfoque de igualdad					X					x					x					x					x

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Políticas de género				
Objetivo del instrumento:	Recoger información sobre la variable Políticas de género				
Nombres y apellidos del experto:	CÉSAR AUGUSTO TORRES RÍOS				
Documento de identidad:	46252324	Años de experiencia en el área:	MÁS DE 02 AÑOS	Máximo grado académico:	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Institución:	ELECTRO ORIENTE S.A.			Cargo:	ASISTENTE EN GESTIÓN HUMANA
Nacionalidad:	PERUANA			Número telefónico	939213150
Firma	 <u>Mg. Cesar Augusto Torres Rios</u> CCPSM N° Mat. 19-2154			Fecha	28/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Empleabilidad en las mujeres

Definición de la variable: Se refiere al grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee. La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina ha disminuido en algunos aspectos, aunque continúan graves inequidades e injusticias. Disminuyó la brecha de participación en el trabajo remunerado masculino y femenino, así como la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás. (Gamboa, et al. 2007).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Acceso al empleo	Facilidad de encontrar trabajo	Le brindan facilidades y apoyo para encontrar trabajo					X					X					X					X	
		Cree Ud. que tiene oportunidades laborales de manera continua					X					X					X					X	
	Promoción de la creación de empresas para mujeres	Le brindan información acerca de las promociones de trabajo para mujeres en las diferentes empresas públicas y privadas					X					X					X					X	
		Tiene conocimiento de la existencia de oferta laborales por parte del Ministerio de trabajo					X					X					X					X	
	Procesos de contratación	Le explican acerca de los procesos de contratación que desarrollan los diferentes organismos públicos de la región					X					X					X					X	
	Respeto de las cuotas de genero	Cree usted que se da cumplimiento al porcentaje y/o cuotas de genero para la distribución de cargos directivos y plazas					X					X					X					X	
	Incorporación de requisitos	Cumple con los requisitos mínimos para postular a cualquier puesto laboral					X					X					X					X	
Consevar el empleo	Implementación de políticas	Tiene conocimiento de la implementación de políticas que permiten combinar responsabilidades laborales con las familiares					X					X					X					X	
		Cree ud. que existe flexibilidad de las políticas laborales par a atención a familiares directos					X					X					X					X	
	Acceso de hombres y mujeres a oportunidades de formación, etc.	Considera que se tiene igualdad oportunidades de formación entre hombres y mujeres, etc.					X					X					X					X	


Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Empleabilidad en las mujeres

Definición de la variable: Se refiere al grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee. La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina ha disminuido en algunos aspectos, aunque continúan graves inequidades e injusticias. Disminuyó la brecha de participación en el trabajo remunerado masculino y femenino, así como la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás. (Gamboa, et al. 2007).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Acceso al empleo	Facilidad de encontrar trabajo	Le brindan facilidades y apoyo para encontrar trabajo					X					X					X					X	
		Cree ud. que tiene oportunidades laborales de manera continua					X					X					X				X		
	Promoción de la creación de empresas para mujeres	Le brindan información acerca de las promociones de trabajo para mujeres en las diferentes empresas públicas y privadas					X					X					X					X	
		Tiene conocimiento de la existencia de oferta laborales por parte del Ministerio de trabajo					X					X					X					X	
	Procesos de contratación	Le explican acerca de los procesos de contratación que desarrollan los diferentes organismos públicos de la región					X					X					X					X	
	Respeto de las cuotas de genero	Cree usted que se da cumplimiento al porcentaje y/o cuotas de genero para la distribución de cargos directivos y plazas					X					X					X					X	
	Incorporación de requisitos	Cumple con los requisitos mínimos para postular a cualquier puesto laboral					X					X					X					X	
Conservar el empleo	Implementación de políticas	Tiene conocimiento de la implementación de políticas que permiten combinar responsabilidades laborales con las familiares					X					X					X				X		
		Cree ud. que existe flexibilidad de las políticas laborales par a atención a familiares directos					X				X					X					X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Políticas de género regional			
Objetivo del instrumento:	Recoger información sobre la variable Políticas de género regional			
Nombres y apellidos del experto:	Lindsay Montilla Pérez			
Documento de identidad:	45210280	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico: Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo		Cargo:	Docente de investigación
Nacionalidad:	Peruana		Número telefónico	942050777
Firma	 Dra. Lindsay Montilla Pérez DOCENTE UNIVERSITARIO		Fecha	01/07/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Empleabilidad en mujeres

Definición de la variable: Se refiere al grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee. La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina ha disminuido en algunos aspectos, aunque continúan graves inequidades e injusticias. Disminuyó la brecha de participación en el trabajo remunerado masculino y femenino, así como la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás. (Gamboa, et al. 2007).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Acceso al empleo	Facilidad de encontrar trabajo	Le brindan facilidades y apoyo para encontrar trabajo					X					X					X					X	
		Cree ud. que tiene oportunidades laborales de manera continua					X				X				X							X	
	Promoción de la creación de empresas para mujeres	Le brindan información acerca de las promociones de trabajo para mujeres en las diferentes empresas públicas y privadas				X				X				X							X		
		Tiene conocimiento de la existencia de oferta laborales por parte del Ministerio de trabajo					X				X				X						X		
	Procesos de contratación	Le explican acerca de los procesos de contratación que desarrollan los diferentes organismos públicos de la región					X			X				X						X			
	Respeto de las cuotas de genero	Cree usted que se da cumplimiento al porcentaje y/o cuotas de genero para la distribución de cargos directivos y plazas					X				X				X					X			
	Incorporación de requisitos	Cumple con los requisitos mínimos para postular a cualquier puesto laboral				X					X				X					X			
Conservar el empleo	Implementación de políticas	Tiene conocimiento de la implementación de políticas que permiten combinar responsabilidades laborales con las familiares					X			X				X					X				
		Cree ud. que existe flexibilidad de las políticas laborales par a atención a familiares directos					X				X				X					X			
	Acceso de hombres y mujeres a oportunidades de formación, etc.	Considera que se tiene igualdad oportunidades de formación entre hombres y mujeres, etc.				X					X				X					X			

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Políticas de género regional

Definición de la variable: Es la determinación de las condiciones elementales para que las personas pueden ejercer sus derechos sociales sin limitaciones por el género al que pertenecen, fomentando así el marco de igualdad e inclusión. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, 2012).


Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Normatividad	Igualdad de oportunidades	Considera usted que se desarrolla de manera igualitaria las oportunidades entre hombres y mujeres en la institución					X					X					X					X				
	Adopción de valores	Considera usted que se adoptan valores igualitarios en la institución				X			X				X					X					X			
	Ejercicio pleno de los derechos	Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos civiles			X					X				X					X					X		
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos políticos.				X				X					X					X					X	
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos económicos.				X				X					X					X				X		
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos sociales				X				X					X					X					X	
		Cree usted que se garantiza el ejercicio de forma igualitaria en los derechos culturales				X				X					X					X					X	
	Acceso de las mujeres	Considera usted que se promueve la participación de las mujeres a instancias de superiores de toma de decisiones.				X				X					X					X					X	
Presupuesto	Representación de mujeres	Considera usted que se cuenta con suficiente presupuesto para promover la representación de mujeres en cargos direccionales				X				X					X					X					X	
	Brecha de género identificada	Considera usted que se realiza de manera práctica las inspecciones a instituciones para verificar el				X				X					X					X					X	

		cumplimiento de normativas laborales con el enfoque de igualdad																		
		Considera usted que actualmente existen proyectos concretos para reducir la brecha de género				X				X					X					X
		Considera usted que en los proyectos de igualdad , se han identificado claramente indicadores específicos de género				X				X					X					X
Institucionalización	Erradicación de la violencia familiar y sexual	Considera usted que se desarrolla acciones concretas para sensibilizar a la comunidad				X				X					X					X
		sobre la erradicación de la violencia de genero.																		
	Incorporación del enfoque de género	Considera usted que se desarrolla adecuadamente la incorporación de proyectos con enfoque de género en la gestión local.				X				X					X					X
	Ordenanzas y normas/documentos	Tiene usted conocimiento de las ordenanzas que financien actividades con enfoque de género.				X				X					X					X
Monitoreo y la evaluación de políticas públicas	Transparencia	Considera usted que las autoridades actúan con transparencia al momento de evaluar el impacto de la ejecución de los programas de gestión publicas				X				X					X					X
	Responsabilidad de los funcionarios	Considera usted que es responsabilidad de los funcionarios en brindar adecuados programas para contribuir a la igualdad de género				X				X					X					X
	Rendición de cuentas	Considera usted se rinde cuentas sobre el impacto de los proyectos para la igualdad de género.				X				X					X					X
Resultados sociales	Acceso al desarrollo profesional	Considera usted que el acceso al desarrollo profesional entre hombres y mujeres es de forma igualitaria.				X				X					X					X

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Empleabilidad en mujeres

Definición de la variable: Se refiere al grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee. La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina ha disminuido en algunos aspectos, aunque continúan graves inequidades e injusticias. Disminuyó la brecha de participación en el trabajo remunerado masculino y femenino, así como la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás. (Gamboa, et al. 2007).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Acceso al empleo	Facilidad de encontrar trabajo	Le brindan facilidades y apoyo para encontrar trabajo					X					X					X					X	
		Cree ud. que tiene oportunidades laborales de manera continua					X				X				X							X	
	Promoción de la creación de empresas para mujeres	Le brindan información acerca de las promociones de trabajo para mujeres en las diferentes empresas públicas y privadas					X				X				X						X		
		Tiene conocimiento de la existencia de oferta laborales por parte del Ministerio de trabajo					X				X				X						X		
	Procesos de contratación	Le explican acerca de los procesos de contratación que desarrollan los diferentes organismos públicos de la región				X				X				X						X			
	Respeto de las cuotas de genero	Cree usted que se da cumplimiento al porcentaje y/o cuotas de genero para la distribución de cargos directivos y plazas					X				X				X					X			
	Incorporación de requisitos	Cumple con los requisitos mínimos para postular a cualquier puesto laboral				X					X				X					X			
Conservar el empleo	Implementación de políticas	Tiene conocimiento de la implementación de políticas que permiten combinar responsabilidades laborales con las familiares					X					X			X					X			

Institución:	Universidad Nacional de San Martín	Cargo:	Directora Académica de la Oficina de Admisión
Nacionalidad:	Peruana	Número telefónico	942698450
Firma	 Dra. Orfelina Valera Vega DOCENTE - F.C.S. - UNSM	Fecha	01/07/2024

Anexo 5: Índice de la V de Aiken

Variable 1

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
	P3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P9	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4
	P10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
	P11	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
	P12	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4
D3	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5
D4	P16	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
D5	P19	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
	P20	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
	P21	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0,98	0,80	1,00	0,97	0,79	1,00	0,96	0,78	0,99	0,97	0,79	1,00
D2	0,89	0,68	0,97	0,89	0,68	0,97	0,90	0,70	0,97	0,90	0,70	0,97
D3	0,95	0,76	0,99	0,95	0,76	0,99	0,95	0,76	0,99	0,95	0,76	0,99
D4	0,95	0,76	0,99	0,93	0,74	0,99	0,93	0,74	0,99	0,93	0,74	0,99
D5	0,93	0,74	0,99	0,95	0,76	0,99	0,93	0,74	0,99	0,93	0,74	0,99

Instrumento por Criterio	0,95	0,76	0,99	0,94	0,75	0,99	0,94	0,75	0,99	0,94	0,75	0,99
Instrumento Global	0,94	0,75	0,99									

V de Ayken	0,94
------------	-------------

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Variable 2

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	P3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
	P6	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
	P7	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
D2	P8	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4
	P9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
D3	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
	P14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
	P15	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0,96	0,77	0,99	0,96	0,77	0,99	0,94	0,75	0,99	0,95	0,76	0,99
D2	0,95	0,76	0,99	0,91	0,71	0,98	0,95	0,76	0,99	0,94	0,75	0,99
D3	0,97	0,79	1,00	0,97	0,79	1,00	0,96	0,78	0,99	0,97	0,79	1,00

Instrumento por Criterio	0,96	0,78	0,99	0,95	0,76	0,99	0,95	0,76	0,99	0,95	0,77	0,99
Instrumento Global	0,95	0,77	0,99									

V de Ayken	0,95
------------	-------------

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Anexo 6: Resultados del análisis de consistencia interna

Análisis de confiabilidad de políticas de genero

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
0,987	21

Análisis de confiabilidad de empleabilidad en las mujeres

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
0,981	17

Anexo 7: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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 el investigador (a) Erika Celia Cachay Mendoza email: erika_x1601@hotmail.com y docente asesor Dr. Keller Sánchez Dávila. email: ssanchezda2081@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Carmen Eleua Cruz Ramos

Fecha y hora: 11/07/24 8:40 a.m

Firma: [Firma manuscrita]

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.

problema.

*Obligatorio a partir de 18 años

Anexo 8: Reporte de similitud en software turnitin

feedback studio Erika Celia Cachay Mendoza Política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un gobierno regional del Perú-2024 /100 1 de 103

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio.uco.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	es.poverty-action.org Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.usap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
7	eprints.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
8	staholders.com.pe Fuente de Internet	<1 %
9	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
10	documentos.unu.edu Fuente de Internet	<1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 35 Número de palabras: 8934 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 17°C Nublado 16:30 12/09/2024

Anexo 9: Base de datos estadísticos de la muestra piloto

Variable 1

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	pr18	pr19	pr20	pr21	TOTAL
1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	83
2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	96
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	87
4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	53
5	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	51
6	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	72
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	40
8	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	51
9	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	66
10	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	28
11	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	1	1	2	2	36
12	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	73
13	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	54
14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	68
15	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	26
16	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	32
17	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	72
18	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
20	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	54

Variable 2

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	TOTAL
1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	64
2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	76
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71
4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	46
5	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	42
6	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	58
7	2	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	36
8	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	43
9	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	57
10	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	20
11	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	27
12	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	58
13	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	43
14	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	57
15	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	20
16	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	27
17	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	58
18	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	33
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
20	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	44

**Anexo 10: Base de datos estadísticos de la investigación
V1: Políticas de género**

Políticas de género																												
Normatividad										Presupuesto					Institucionalización				Monitoreo y la evaluación de políticas públicas				Resultados sociales				TOTAL	
Nº	pr 1	pr 2	pr 3	pr 4	pr 5	pr 6	pr 7	pr 8	st	pr 9	pr1 0	pr1 1	pr1 2	st	pr1 3	pr1 4	pr1 5	st	pr1 6	pr1 7	pr1 8	st	pr1 9	pr2 0	pr2 1	st		
1	3	4	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	3	15	4	4	5	3	4	4	3	1	4	4	4	1	2	81
2	5	5	4	5	4	5	5	4	37	5	4	3	2	14	3	3	5	1	5	4	5	1	5	4	4	1	3	89
3	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	5	3	16	3	4	4	1	4	4	5	1	4	4	4	1	2	86
4	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3	2	5	4	14	5	5	4	1	3	2	2	7	3	2	2	7	61	
5	2	2	3	2	3	2	2	3	19	2	3	4	5	14	5	4	2	1	2	3	2	7	2	3	3	8	59	
6	3	4	3	4	3	3	4	3	27	4	3	4	3	14	2	3	4	9	4	3	3	1	4	3	3	1	0	70
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	41	
8	2	2	3	2	3	2	2	3	19	2	3	4	2	11	3	4	3	0	1	2	2	5	2	3	3	8	53	
9	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3	3	1	1	8	2	2	4	8	1	3	4	8	3	3	3	9	59	
10	2	1	1	1	1	2	1	1	10	1	1	3	2	7	2	2	1	5	3	2	2	7	1	1	1	3	32	
11	1	1	2	1	2	1	1	2	11	1	2	4	4	11	4	3	2	9	4	3	1	8	1	2	2	5	44	
12	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3	4	1	2	0	2	3	3	8	4	4	3	1	3	4	4	1	67	
13	2	2	3	2	3	2	2	3	19	2	3	2	2	9	1	1	3	5	3	3	2	8	2	3	3	8	49	

14	4	3	3	3	3	4	3	3	2 6	3	3	3	4	1 3	3	3	4	1 0	3	3	4	1 0	3	3	3	9	68
15	2	1	1	1	1	2	1	1	1 0	1	1	3	2	7	2	2	1	5	1	1	2	4	1	1	1	3	29
16	1	1	2	1	2	1	1	2	1 1	1	2	4	4	1 1	4	3	2	9	1	2	1	4	1	2	2	5	40
17	3	3	4	3	4	3	3	4	2 7	3	4	1	2	0	2	4	3	9	3	4	3	1 0	3	4	4	1	67
18	2	1	2	1	2	2	1	2	1 3	1	2	2	2	7	3	1	2	6	1	2	2	5	1	2	2	5	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	3	4	1 5	3	3	4	1 0	4	4	4	1 2	4	4	4	1	81
20	3	3	2	3	2	3	3	2	2 1	3	2	2	2	9	2	1	3	6	3	2	3	8	3	2	2	7	51
21	3	4	4	4	4	3	4	4	3 0	4	4	4	3	1 5	4	3	5	1 2	4	4	3	1 1	4	4	4	1	80
22	5	5	4	5	4	5	5	4	3 7	5	4	3	2	1 4	3	3	5	1 1	5	4	5	1 4	5	4	4	1	89
23	5	4	4	4	4	5	4	4	3 4	4	4	5	3	1 6	3	4	4	1 1	4	4	5	1 3	4	4	4	1	86
24	2	3	2	3	2	2	3	2	1 9	3	2	5	4	1 4	5	5	4	1 4	3	2	2	7	3	2	2	7	61
25	2	2	3	2	3	2	2	3	1 9	2	3	4	5	1 4	5	4	2	1 1	2	3	2	7	2	3	3	8	59
26	3	4	3	4	3	3	4	3	2 7	4	3	4	3	1 4	2	3	4	9	4	3	3	1 0	4	3	3	1	70
27	2	2	2	2	2	2	2	2	1 6	2	2	2	2	8	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	41
28	2	2	3	2	3	2	2	3	1 9	2	3	4	2	1 1	3	4	3	1 0	1	2	2	5	2	3	3	8	53
29	4	3	3	3	3	4	3	3	2 6	3	3	1	1	8	2	2	4	8	1	3	4	8	3	3	3	9	59
30	2	1	1	1	1	2	1	1	1 0	1	1	3	2	7	2	2	1	5	3	2	2	7	1	1	3	5	34
31	1	1	2	1	2	1	1	2	1 1	1	2	4	4	1 1	4	3	2	9	4	3	1	8	1	2	2	5	44

32	3	3	4	3	4	3	3	4	2 7	3	4	1	2	1 0	2	3	3	8	4	4	3	1 1	3	4	4	1 1	67
33	2	2	3	2	3	2	2	3	1 9	2	3	2	2	9	1	1	3	5	3	3	2	8	2	3	3	8	49
34	4	3	3	3	3	4	3	3	2 6	3	3	3	4	1 3	3	3	4	1 0	3	3	4	1 0	3	3	3	9	68
35	2	1	1	1	1	2	1	1	1 0	1	1	3	2	7	2	2	1	5	1	1	2	4	1	1	4	6	32
36	1	1	2	1	2	1	1	2	1 1	1	2	4	4	1 1	4	3	2	9	1	2	1	4	1	2	2	5	40
37	3	3	4	3	4	3	3	4	2 7	3	4	1	2	1 0	2	1	3	6	3	4	3	1 0	3	4	4	1	64
38	2	1	2	1	2	2	1	2	1 3	1	2	2	2	7	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	34
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	3	4	1 5	3	3	4	1 0	4	4	4	1 2	4	4	4	1	81
40	3	3	2	3	2	3	3	2	2 1	3	2	2	2	9	2	1	3	6	3	2	3	8	3	2	2	7	51
41	3	4	4	4	4	3	4	4	3 0	4	4	4	3	1 5	4	4	5	1 3	4	4	3	1 1	4	4	4	1	81
42	5	5	4	5	4	5	5	4	3 7	5	4	3	2	1 4	3	3	5	1 1	5	4	5	1 4	5	4	4	1	89
43	5	4	4	4	4	5	4	4	3 4	4	4	5	3	1 6	3	4	4	1 1	4	4	5	1 3	4	4	4	1	86
44	2	3	2	3	2	2	3	2	1 9	3	2	5	4	1 4	5	5	4	1 4	3	2	2	7	3	2	2	7	61
45	2	2	3	2	3	2	2	3	1 9	2	3	4	5	1 4	5	4	2	1 1	2	3	2	7	2	3	3	8	59
46	3	4	3	4	3	3	4	3	2 7	4	3	4	3	1 4	2	3	4	9	4	3	3	1 0	4	3	3	1	70
47	2	2	2	2	2	2	2	2	1 6	2	2	2	2	8	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	41
48	2	2	3	2	3	2	2	3	1 9	2	3	4	2	1 1	3	4	3	1 0	1	2	2	5	2	3	3	8	53
49	4	3	3	3	3	4	3	3	2 6	3	3	1	1	8	2	2	4	8	1	3	4	8	3	3	3	9	59
50	2	1	1	1	1	2	1	1	1 0	1	1	3	2	7	2	2	1	5	3	2	2	7	1	1	1	3	32

51	1	1	2	1	2	1	1	2	1 1	1	2	4	4	1 1	4	3	2	9	4	3	1	8	1	2	2	5	44
52	3	3	4	3	4	3	3	4	2 7	3	4	1	2	1 0	2	1	3	6	4	4	3	1 1	3	4	4	1 1	65
53	2	2	3	2	3	2	2	3	1 9	2	3	2	2	9	1	1	3	5	3	3	2	8	2	3	3	8	49
54	4	3	3	3	3	4	3	3	2 6	3	3	3	4	1 3	3	3	4	1 0	3	3	4	1 0	3	3	3	9	68
55	2	1	1	1	1	2	1	1	1 0	1	1	3	2	7	2	2	1	5	1	1	2	4	1	1	1	3	29
56	1	1	2	1	2	1	1	2	1 1	1	2	4	4	1 1	4	3	2	9	1	2	1	4	1	2	2	5	40
57	3	3	4	3	4	3	3	4	2 7	3	4	1	2	1 0	2	1	3	6	3	4	3	1 0	3	4	4	1 1	64
58	2	1	2	1	2	2	1	2	1 3	1	2	2	2	7	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	34
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	3	4	1 5	3	3	4	1 0	4	4	4	1 2	4	4	4	1 2	81
60	3	3	2	3	2	3	3	2	2 1	3	2	2	2	9	2	1	3	6	3	2	3	8	3	2	2	7	51
61	3	4	4	4	4	3	4	4	3 0	4	4	4	3	1 5	4	4	5	1 3	4	4	3	1 1	4	4	4	1 2	81
62	5	5	4	5	4	5	5	4	3 7	5	4	3	2	1 4	3	3	5	1 1	5	4	5	1 4	5	4	4	1 3	89
63	5	4	4	4	4	5	4	4	3 4	4	4	5	3	1 6	3	4	4	1 1	4	4	5	1 3	4	4	4	1 2	86
64	2	3	2	3	2	2	3	2	1 9	3	2	5	4	1 4	5	5	4	1 4	3	2	2	7	3	2	2	7	61
65	2	2	3	2	3	2	2	3	1 9	2	3	4	5	1 4	5	4	2	1 1	2	3	2	7	2	3	3	8	59
66	3	4	3	4	3	3	4	3	2 7	4	3	4	3	1 4	2	3	4	9	4	3	3	1 0	4	3	3	1 0	70
67	2	2	2	2	2	2	2	2	1 6	2	2	2	2	8	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	41
68	2	2	3	2	3	2	2	3	1 9	2	3	4	2	1 1	3	4	3	1 0	1	2	2	5	2	3	3	8	53

69	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3	3	1	1	8	2	2	4	8	1	3	4	8	3	3	3	9	59
70	2	1	1	1	1	2	1	1	10	1	1	3	2	7	2	2	1	5	3	2	2	7	1	1	1	3	32
71	1	1	2	1	2	1	1	2	11	1	2	4	4	11	4	3	2	9	4	3	1	8	1	2	2	5	44
72	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3	4	4	4	15	4	3	3	10	4	4	3	11	3	4	4	11	74
73	2	2	3	2	3	2	2	3	19	2	3	4	4	13	4	3	3	10	3	3	2	8	2	3	3	8	58
74	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3	3	1	2	9	2	1	4	7	3	3	4	10	3	3	3	9	61
75	2	1	1	1	1	2	1	1	10	1	1	2	2	6	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	26
76	1	1	2	1	2	1	1	2	11	1	2	3	4	10	3	3	2	8	1	2	1	4	1	2	2	5	38
77	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3	4	2	2	11	2	1	3	6	3	4	3	0	3	4	4	11	65
78	2	1	2	1	2	2	1	2	13	1	2	4	3	10	4	4	2	10	1	2	2	5	1	2	2	5	43
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	2	13	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	79
80	3	3	2	3	2	3	3	2	21	3	2	5	3	13	3	4	3	10	3	2	3	8	3	2	2	7	59

V2: Empleabilidad en las mujeres

Empleabilidad en las mujeres																						
Nº	Acceso al empleo								Conservar el empleo					Ingresos económicos								TOTAL
	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	st	pr8	pr9	pr10	pr11	st	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	st		
1	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24	66	
2	3	3	2	3	2	3	4	20	5	4	5	5	19	3	2	3	2	3	2	15	54	
3	4	4	4	5	3	3	4	27	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	4	25	69	
4	5	5	4	5	4	5	2	30	3	2	2	3	10	5	4	5	4	5	4	27	67	
5	4	4	4	4	5	5	3	29	2	3	2	2	9	4	4	4	4	4	4	24	62	
6	3	3	2	4	3	2	3	20	4	3	3	4	14	3	2	3	2	4	2	16	50	
7	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	8	2	3	2	3	2	3	15	38	
8	4	4	3	4	2	3	3	23	2	3	2	2	9	4	3	4	3	4	3	21	53	
9	2	2	2	1	1	2	3	13	3	3	4	3	13	2	2	2	2	1	2	11	37	
10	2	2	3	3	2	2	1	15	1	1	2	1	5	2	3	2	3	3	3	16	36	
11	3	3	3	4	4	4	2	23	1	2	1	1	5	3	3	3	3	4	3	19	47	
12	1	1	3	1	2	2	4	14	3	4	3	3	13	3	3	2	2	2	1	13	40	
13	1	1	2	2	2	1	3	12	2	3	2	2	9	1	2	1	2	2	2	10	31	
14	3	3	4	3	4	3	3	23	3	3	4	3	13	3	4	3	4	3	4	21	57	
15	2	2	3	3	2	2	1	15	1	1	2	1	5	2	3	2	3	3	3	16	36	
16	3	3	3	4	4	4	2	23	1	2	1	1	5	3	3	3	3	4	3	19	47	
17	1	1	4	1	2	2	4	15	3	4	3	3	13	4	4	4	4	1	1	18	46	
18	3	3	2	2	2	3	2	17	1	2	2	1	6	1	2	1	2	2	2	10	33	
19	3	3	4	3	4	3	4	24	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	4	21	61	
20	1	1	2	2	2	2	2	12	3	2	3	3	11	1	2	1	2	2	2	10	33	
21	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	15	3	4	4	4	4	4	23	65	
22	3	3	2	3	2	3	4	20	5	4	5	5	19	3	2	3	2	3	2	15	54	
23	4	4	4	5	3	3	4	27	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	4	25	69	
24	5	5	4	5	4	5	2	30	3	2	2	3	10	5	4	5	4	5	4	27	67	
25	4	4	4	4	5	5	3	29	2	3	2	2	9	4	4	4	4	4	4	24	62	
26	3	3	2	4	3	2	3	20	4	3	3	4	14	3	2	3	2	4	2	16	50	
27	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	8	2	3	2	3	2	3	15	38	
28	4	4	3	4	2	3	3	23	2	3	2	2	9	4	3	4	3	4	3	21	53	

29	2	2	2	1	1	2	3	13	3	3	4	3	13	2	2	2	2	1	2	11	37
30	2	2	3	3	2	2	1	15	1	1	2	1	5	2	3	2	3	3	3	16	36
31	3	3	3	4	4	4	2	23	1	2	1	1	5	3	3	3	3	4	3	19	47
32	1	1	1	1	2	2	4	12	3	4	3	3	13	3	1	1	3	3	1	12	37
33	1	1	2	2	2	1	3	12	2	3	2	2	9	1	2	1	2	2	2	10	31
34	3	3	4	3	4	3	3	23	3	3	4	3	13	3	4	3	4	3	4	21	57
35	2	2	3	3	2	2	1	15	1	1	2	1	5	2	3	2	3	3	3	16	36
36	3	3	3	4	4	4	2	23	1	2	1	1	5	3	3	3	3	4	3	19	47
37	1	1	1	1	2	2	4	12	3	4	3	3	13	1	1	1	1	1	1	6	31
38	1	1	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	6	1	2	1	2	2	2	10	27
39	3	3	4	3	4	3	4	24	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	4	21	61
40	1	1	2	2	2	2	2	12	3	2	3	3	11	1	2	1	2	2	2	10	33
41	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24	66
42	3	3	2	3	2	3	4	20	5	4	5	5	19	3	2	3	2	3	2	15	54
43	4	4	4	5	3	3	4	27	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	4	25	69
44	5	5	4	5	4	5	2	30	3	2	2	3	10	5	4	5	4	5	4	27	67
45	4	4	4	4	5	5	3	29	2	3	2	2	9	4	4	4	4	4	4	24	62
46	3	3	2	4	3	2	3	20	4	3	3	4	14	3	2	3	2	4	2	16	50
47	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	8	2	3	2	3	2	3	15	38
48	4	4	3	4	2	3	3	23	2	3	2	2	9	4	3	4	3	4	3	21	53
49	2	2	2	1	1	2	3	13	3	3	4	3	13	2	2	2	2	1	2	11	37
50	2	2	3	3	2	2	1	15	1	1	2	1	5	2	3	2	3	3	3	16	36
51	3	3	3	4	4	4	2	23	1	2	1	1	5	3	3	3	3	4	3	19	47
52	1	1	1	1	2	2	4	12	3	4	3	3	13	1	1	1	1	1	1	6	31
53	1	1	2	2	2	1	3	12	2	3	2	2	9	1	2	1	2	2	2	10	31
54	3	3	4	3	4	3	3	23	3	3	4	3	13	3	4	3	4	3	4	21	57
55	2	2	3	3	2	2	1	15	1	1	2	1	5	2	3	2	3	3	3	16	36
56	3	3	3	4	4	4	2	23	1	2	1	1	5	3	3	3	3	4	3	19	47
57	1	1	1	1	2	2	4	12	3	4	3	3	13	1	1	1	1	1	1	6	31
58	1	1	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	6	1	2	1	2	2	2	10	27
59	3	3	4	3	4	3	4	24	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	4	21	61
60	1	1	2	2	2	2	2	12	3	2	3	3	11	1	2	1	2	2	2	10	33

61	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24	66
62	3	3	2	3	2	3	4	20	5	4	5	5	19	3	2	3	2	3	2	15	54
63	4	4	4	5	3	3	4	27	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	4	25	69
64	5	5	4	5	4	5	2	30	3	2	2	3	10	5	4	5	4	5	4	27	67
65	4	4	4	4	5	5	3	29	2	3	2	2	9	4	4	4	4	4	4	24	62
66	3	3	2	4	3	2	3	20	4	3	3	4	14	3	2	3	2	4	2	16	50
67	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	8	2	3	2	3	2	3	15	38
68	4	4	3	4	2	3	3	23	2	3	2	2	9	4	3	4	3	4	3	21	53
69	2	2	2	1	1	2	3	13	3	3	4	3	13	2	2	2	2	1	2	11	37
70	2	2	3	3	2	2	1	15	1	1	2	1	5	2	3	2	3	3	3	16	36
71	3	3	3	4	4	4	2	23	1	2	1	1	5	3	3	3	3	4	3	19	47
72	3	3	3	4	4	4	4	25	3	4	3	3	13	3	3	3	3	4	3	19	57
73	3	3	3	4	4	4	3	24	2	3	2	2	9	3	3	3	3	4	3	19	52
74	1	1	1	1	2	2	3	11	3	3	4	3	13	1	1	1	1	1	1	6	30
75	1	1	2	2	2	1	1	10	1	1	2	1	5	1	2	1	2	2	2	10	25
76	3	3	4	3	4	3	2	22	1	2	1	1	5	3	4	3	4	3	4	21	48
77	1	1	2	2	2	2	4	14	3	4	3	3	13	1	2	1	2	2	2	10	37
78	4	4	4	4	3	4	2	25	1	2	2	1	6	4	4	4	4	4	4	24	55
79	3	3	2	3	2	3	4	20	4	4	4	4	16	3	2	3	2	3	2	15	51
80	4	4	4	5	3	3	2	25	3	2	3	3	11	4	4	4	4	5	4	25	61

Anexo 11

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN

OFICINA DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA COMMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN AYACUCHO"

Moyobamba, 09 de julio de 2024.

OFICIO N° 319 -2024-GRSM/OGP

SEÑORA. –
ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto.
Ciudad. –

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : CARTA S/N-UCV
Expediente N° VIR-2024020441.

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a su vez, hacerle de conocimiento que, habiendo evaluado su solicitud presentada mediante el documento de la referencia, se procede a otorgar la **AUTORIZACIÓN** para ejecutar el proyecto de investigación denominado: **"Política de género y empleabilidad en las mujeres servidoras públicas en un Gobierno Regional del Perú – 2024"**, correspondiente a la estudiante **ERIKA CELIA CACHAY MENDOZA**; el mismo que deberá desarrollarse según las condiciones establecidas por la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, que se detallan a continuación:

- El proyecto de investigación se desarrollará sin interrupción a las labores del personal administrativo y cumpliendo con los protocolos de seguridad respectivos.
- La Oficina de Logística autorizará el ingreso del/la estudiante en vigilancia previa a la autorización de ejecución del proyecto de investigación.
- El/la estudiante al finalizar la investigación, tendrá que remitir una copia del proyecto de investigación a la entidad.

Asimismo, se adjunta la Autorización de uso de información de empresa, para los fines exclusivos que en ella se detallan y, se deja a disposición los números de contacto de la Especialista en Bienestar, Lic. Marcia Indira Del Risco Arévalo, para las coordinaciones que se estimen necesarias: 951-498405.

Sin otro particular, es todo en cuanto puedo informar para los fines que se estimen pertinentes.

Atentamente;

Archivo
BB.SS.



Firmado digitalmente por:
CCOPA RIVAS Hugo Martín
FAU 20631375808 hard
Motivo: SOY EL AUTOR DEL
DOCUMENTO
CARGO: JEFE DE LA OGP
Fecha: 09/07/2024 18:09:48-0500



Documento Nro: 001-2024597936. 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.regionسانmartin.gob.pe?codigo=63e70bc2q0c4bq4d7dqa7daq47c33d1964be>

Anexo 12

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de la investigación.

Autorización de uso de información de empresa

Yo, JUAN CORONADO QUINTERO, identificado con DNI N.º 28575701, en mi calidad de JEFE DE LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN de la OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN de la empresa GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN con R.U.C N° 20531375808, ubicada en la ciudad de MOYOBAMBA.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora, ERIKA CELIA CACHAY MENDOZA, Identificada con DNI N° 44235679, de la Maestría en Gestión Pública para que utilice la siguiente información de la empresa: Nombre del Gobierno Regional San Martín, así como datos obtenidos de las encuestas realizadas a las servidoras públicas que laboran en la entidad, con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el Grado Académico de Maestro (a) / () Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a).

Además, el estudiante puede:

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del representante legal
DNI N° 28575701

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del estudiante
DNI N° 44235679