



La inserción laboral de la mujer en los gobiernos locales.

Escalante Gutiérrez Jenner Benjamín

jescalante@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-5115-3598>

Idme Condori, Walter

widme@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-5905-0577>

Ferro Vásquez Arturo

aferro@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000--0003-0295-9752>

Lescano Lopez Galia Susana

noreply@uvcv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-7101-0589>

Cusco-Perú

RESUMEN

El objetivo es; Indagar respecto a la “Inserción Laboral De La Mujer En Los Gobiernos Locales”, entendiendo que, a nivel mundial, a nivel de Latinoamérica y en nuestro país existe una desigualdad respecto a equivalencia de oportunidades laborales entre hombres y damas, como también la desigualdad salarial, para ello analizaremos y propondremos aspectos que impiden que exista un equilibrio de igualdad de oportunidades respecto a la contratación de hombres y damas en el espacio laboral.

El enfoque metodológico que se desarrolla es el descriptivo, se empleó el método de análisis documental en base a la revisión de artículos de revistas indexadas.

Su enfoque es cuantitativo el cual basa su análisis en la estadística y el estudio de patrones y tendencias, por otro lado, el nivel utilizado es el correlacional causal porque el propósito del estudio es definir la relación entre las variables además de la influencia que tiene una sobre la otra. Diseño de estudio es el no experimental de corte transversal.

La conclusión es que La Inserción Laboral de la Mujer en los Gobiernos Locales tienen que darse desde las políticas públicas que contemple factores políticos, culturales, económicos y de salud. Con el propósito de erradicar la desatención a la mujer.

Palabras clave: Inserción laboral; género; gobiernos locales.

Correspondencia: jescalante@ucvvirtual.edu.pe

Artículo recibido: 15 de septiembre del 2022. Aceptado para publicación: 15 de septiembre del 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia Creative Commons . 

Como citar: 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

Women's labour insertion in local governments

ABSTRACT

The objective is; Inquire about the "Labor Insertion of Women in Local Governments", understanding that, worldwide, in Latin America and in our country, there is inequality regarding the equivalence of job opportunities between men and women, as well as wage inequality, for this we will analyze and propose aspects that prevent a balance of equal opportunities regarding the hiring of men and women in the workplace.

The methodological approach that is developed is descriptive, the documentary analysis method was used based on the review of articles from indexed journals. Its approach is quantitative which bases its analysis on statistics and the study of patterns and trends, on the other hand, the level used is the causal correlation because the purpose of the study is to define the relationship between the variables in addition to the influence that a variable has. over the other. Study design is non-experimental cross-sectional.

The conclusion is that the Labor Insertion of Women in Local Governments must be given from public policies that contemplate political, cultural, economic and health factors. With the purpose of eradicating neglect of women.

Keywords: Labor insertion; gender; local governments.

INTRODUCCIÓN

En el presente artículo, abordaremos “LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LOS GOBIERNOS LOCALES”, ante ello analizaremos y propondremos una de los aspectos que impiden que exista un equilibrio de igualdad de oportunidades respecto a la contratación de hombres y damas en el espacio laboral (Ley 28983), así mismo la oportunidad de capacitación que se pueda impulsar desde una entidad para poder afianzar los conocimientos de las trabajadoras contratadas y consecuentemente ser más competitivas en el espacio laboral (Ley 28175) y por último impulsar una plataforma totalmente virtual en los métodos de reclutamiento de personas en la entidades públicas-gobiernos locales, dado que en la mayoría de instituciones públicas vienen implementándose la ley SERVIR que busca garantizar la meritocracia. (Ley Servir 30057). Según el autor (Díaz, 2015, pág. 3), Indica que la intervención de la mujer en el espacio laboral se ha ido agrandando cada vez más de un tiempo hoy sí se ve que se está des cerrando poco a poco ese concepto antiguo que la mujer no podía ser sometida al trabajo por razones diversas a la que podemos resumir como machismo por ello es que el autor escribe lo siguiente “La afiliación masiva de las damas al espacio laboral español en el actual tercio del siglo XX es uno de los eventos más reveladores de la historia nueva. Las damas han sido los actores de una (efectiva revolución laboral), Este suceso ha resultado de forma reveladora en el arreglo de su identidad y en su estatus social, promoviendo mejoras indiscutibles en el terreno de la autonomía y de la emancipación, Sin embargo, la apreciación del contexto presente de las damas en el espacio de trabajo nos transporta a verificar un hecho: la permanencia de la diferencia por razones de género. La diferencia laboral, como circunstancia social perjudicial, simultánea por los países de nuestro entorno, prolonga solicitando más análisis recónditos que nos consientan alcanzar las orígenes sobre las que se sustenta, a fin de articular los dispositivos obligatorios para luchar”, Escritura con la que coincidimos entender que buscar y comprender para poder optar por estrategias que nos permitan poder equiparar y reducir la brecha eres igualdad de oportunidades en el espacio laboral entre hombres y damas y por supuesto también la desigualdad salarial que existe entre ambos.

Por otro lado, Ya en un contexto más actual en el año 2018, En un capítulo informado por la “oti” dice lo siguiente se observó que “En América Latina, el Caribe existen unos 117,000,000 damas que constituyen fragmento de la potencia de trabajo, consecuencia

de un “fenómeno imparable” de acrecentamiento tenaz en las tasas de intervención en espacio laboral en el cual, sin embargo, “aún estamos muy distantes del objetivo de la equivalencia de sexos”, señaló hoy el Dir. Reg. de la OIT, J. Manuel Salazar-Xirinachs” (Organización Internacional del trabajo - ILO, 2018), Nada De igual forma el autor de esta afirmación indica qué estamos distantes después de buscar el equilibrio en la igualdad de género en el espacio laboral y salarial.

Y a nivel del Perú la situación del trabajo de la mujer se encuentra de la siguiente manera según el autor “sector público y privado, donde los de género masculino, poseen más intervención en espacios de trabajo. mientras el 3% de damas interviene en directorios, sustenta el actual artículo del Servicio Profesional confiable, de ese modo el Perú tiene las tasas de intervención más descendidas del universo de trabajo” (El Comercio, 2018).

Asimismo, también otra institución importante en nuestro país afirma que “De acuerdo con el informe bi-anual “La Dama en Espacio del trabajo peruano–2014” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo –MINTRA, 2015), la brecha de género ha mostrado acrecentamientos y disminución entre el 2009-2014. Así, para el 2010 la brecha de género en la actividad laboral se comprimió a 17%, para instruir reiteradamente su acrecentamiento hasta alcanzar 18,1% en el 2014. El motivo –sustenta el artículo– “es el reflejo de la conducta inscrito en la economía de los actuales años”. No obstante, parece enseñar que la discrepancia se tornó mayor de no haberse adelantado en términos de camino a enseñanza femenina en sus etapas totales, la ejecución de políticas por parte del sector público-privado para provocar la intervención de la dama en el trabajo, entre otras decisiones” (cámara de comercio lima, 2015)

Como se pudo observar en los diferentes estudios de investigación se observó que definitivamente existe una desigualdad de oportunidades de laborales que obedecen a diferentes problemas observados.

La organización internacional del trabajo en unos de sus publicaciones da a conocer lo siguiente “el rector de la OIT para la Argentina, Pedro Américo Furtado de Oliveira, “Argentina tomo conocimiento de la categoría de disputa hacia la diferencia y violencia hacia las féminas tanto en el espacio del trabajo como en el diario y está procediendo en relación. Esta es una prelación además para nuestra Oficina que ha transversalizado la paridad de oportunidades en su Agenda de Trabajo Decente. Abogar por la equivalencia y luchar la diferencia son acciones fundamentales que precisan el trabajo decente, y sus

beneficios resultan mucho más allá del lugar de trabajo". (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Por otro lado, según (Banco Interamericano de Desarrollo-BID, 2018) "Las damas afrontan magnas decadencias en el universo del mercado laboral. Les remuneran menos que a los del sexo masculino, inclusive cuando hacen lo igual. Y esto no se expone porque ellas sean menos fructíferas o sean menos educadas. Se expone por prácticas discriminatorias, reglas sociales y modelos de administración que las llevan a oficios peor pagados y a menos avances en su recorrido profesional. Quien asevere lo antepuesto no está protegiendo a damas en abandono de argumentos. Está protegiendo a la certeza, que es suficientemente concluyente", y también según (politikon, 2016) "La reacción habitual a las oposiciones observadas entre hombres y damas en el espacio laboral es atribuir las al machismo. Personalmente, no tengo inconveniente en emplazar así persistentemente y cuando uno piense por machismo algo cuasi-tautológico, es explicar, una forma general de diferencia, como todas las causas imparciales o subjetivas, culturales, institucionales o tecnológicas, que hacen que haya discrepancias de estatus entre hombres y damas lo que en lenguaje feminista se llama patriarcado"

Muchos autores coinciden que también el problema en la desigualdad de oportunidades de trabajo entre hombres y mujeres radica en la naturaleza de la maternidad en las damas así lo podemos ver la investigación realizada por (Universidad Militar Nueva Granada-Revista Facultad de Ciencias Económicas., 2015, pág. 15), donde dice "Los colaboradores en los talleres focales no titubean en ubicar la diferencia por el hecho de ser damas, como una de las cogniciones primordiales de su contexto de desempleo, pero asimismo registran otros obstáculos. La maternidad y la dedicación al trabajo reproductivo es un obstáculo reiterado, pues dicen que sólo ellas ocupan este tipo de acciones y no hallan soporte ni en sus parejas ni en el Estado, para que se proporcionen las condiciones del cuidado de los hijos(as) y de esta manera se facilite equivalentemente su exploración y/o retención de algún empleo obtenido"

En el estudio de (Universidad de Valladolid- Ignacio del Cerro Calderón, 2016, pág. 5), dice "Toda diferencia laboral resultará en la sociedad, en la educación y en la alineación. La dama, el combinado más separado, está abandonando explícitas acciones profesionales por no contar con las propias proporciones laborales. La gran solución a esta dificultad es

que la sociedad se conciencie. No obstante, la diferencia laboral de las damas ha rebajado gracias a las políticas de fomento, aún vivimos muy lejos de lograr la igualdad”

“A partir del sitio de panorama de la solicitud, los administradores a la tiempo de contratar poseen en cuenta los elementos indicados y, por tanto, influyen en su predilección a la hora de escoger a un trabajador o a una trabajadora, siendo por ellos perjudicadas. 2. Presunciones no económicas o feministas. Esta proposición se agrupa en principios diferentes al espacio de trabajo y en la influencia de conductas no económicas para examinar la desmembración de labores por sexo. Su idea principal, es que la situación de inferioridad que soportan las damas en el espacio de trabajo es un reflejo de lo que la sociedad, así como su propia familia, les estipula. Las teorías feministas, aseveran, que se han creado unos estereotipos comunes y autoritarios en la sociedad que afectan a las damas, y esto repercute, perjudicándolas en su desarrollo laboral” (Universidad de Valladolid- Ignacio del Cerro Calderón, 2016, pág. 10).

Finalmente, para poder reducir a brecha entre la desigualdad de oportunidades de trabajo entre hombres y damas es importante que las autoridades encargadas de dictar leyes y normas se preocupen en tener que reglamentar la igualdad de oportunidades de la contratación laboral de las damas, así como seguir trabajando en desterrar el machismo

en las personas mediante estrategias que puedan ir desde las instituciones educativas hasta por medios de comunicación y campañas diversas solo así podremos reducir esta brecha.

Y como segunda problemática última trataremos respecto a lo que son las “REMUNERACIONES DESIGUALES ENTRE GÉNEROS HOMBRES Y DAMAS”,

En lo que respecta a las remuneraciones percibidas por realizar el mismo trabajo entre hombres y damas existe aún diferencia dado que muchos autores de investigaciones realizadas en el tema coinciden que la remuneración del varón es mayor que de la mujer a continuación desarrollaremos algunos estudios que demuestran y corroboran nuestro objetivo 02:

Según la Universidad Nacional de Colombia indica que “Diferentes estudios han topado cómo las relaciones de género parten fundiendo las técnicas de elaboración y aplicación en la sociedad y juntan el examen de género estableciendo la marca de las técnicas de arreglo y las evoluciones en la clasificación productiva, en la partición sexual del trabajo

y en el método de relaciones financieras y sociales entre hombres y damas. De este modo, discuten la eficacia del empleo femenino, creando énfasis en las mínimas remuneraciones, beneficios no salariales, la regularidad, el estatus, etc. (Shabbir y Di Gregorio, 1996; Valenzuela y Reinecke, 2000; Valenzuela et al., 2006; Kirkwood y Tootell, 2008; Thompson et al., 2009). Además, se han ensayado los factores propios y ordenados agrupados al instante de iniciar un negocio oportuno, así tal la evaluación que las ambiciosas crean de la maleabilidad que concede el trabajo a partir del hogar, de tal modo logren registrar tanto al cuidado de los hijos como a los compromisos familiares (Romani et al., 2009). Sin embargo, en técnicas completas, la pujanza de trabajo femenina se edifica en el supuesto social como "secundaria" y brinda mano de obra flexible, lo que se transforma en altos niveles de precarización" (Universidad Nacional de Colombia, 2010),

"Entre las primordiales terminaciones del informe, Olney subraya la discrepancia en carga horaria del trabajo de cuidado no gratificado: mientras las damas invierten 4 h y 30 min diarias los hombres sólo 1 h y 20 min. El desequilibrio en el equilibrio del trabajo no remunerado circunscribe la capacidad de las damas de aumentar horas de trabajo asalariado, formal y remunerado. Como consecuencia, en todo el universo, las damas que personifican menos de 40 por ciento del empleo total forman 57 % de los que trabajan menos horas y a tiempo parcial. Por otro lado, las oposiciones se traducen igualmente a nivel salarial donde, a nivel universal, las damas aún ganan en media 77 % de lo que ganan los hombres" (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por otro lado "La teoría de oposiciones compensatorias expone irregularidades en entradas entre individuos que tienen inclusive las iguales actitudes productivas. Esta orientación se basa en el supuesto de todos los colaboradores son parejos, y que existirían los trabajos los que serían en el comienzo de discrepancias salariales. El salario, según esta concepción, congregaría en los pagos en dinero como los bienes no pecuniarios. Dicho de otra manera, que, ante trabajos de alto peligro, el sueldo total contendría el desembolso por la producción del trabajador, como además un estímulo por el coste alternativo de practicar trabajos que suelen evitarse, en corriente acciones en ambientes rigurosos (por ejemplo, faenas altamente contaminadas, en altura, separadas de focos urbanos, entre otras) (England, 2005; England et al., 2007; Uribe-Echeverría, 2008)" (Universidad Nacional de Colombia, 2010).

En una publicación de la (BBC-NEWS MUNDO, 2016), dice que "otro conocimiento de los hombres, en promedio, se benefician más que las damas es que más hombres amplían a trabajar en empleos mejor gratificados, La idea, por ejemplo, de que un banquero de inversión estira más a ser un hombre y que una enfermera posee acrecentamiento a ser una mujer puede sonar como un estereotipo. Pero no es solo eso"

"Las estadísticas oficiales guardan la idea de que más hombres en valiosos ejercicios gerenciales y más damas en sectores con mínima retribución, como la educación y la administración" (BBC-NEWS MUNDO, 2016).

En otro estudio publicado (WIKIPEDIA, 2018), dice que "Una tesis de la National Bureau of Economic Research de enero de 2018 reveló un ritmo cada vez mayor de la brecha salarial de género entre 1980-2013 se debe a los niños. El fenómeno de los salarios más y más chicos debido al embarazo se ha propuesto el infortunio del embarazo"

También en (WIKIPEDIA, 2018), "La gestación igualmente consigue conmovier las elecciones de trabajo. En un rol acostumbrado, damas son las que dejan la pujanza de trabajo transitoriamente para atender a sus hijos. Como resultado, damas extienden admitir cargos peor gratificados como es más factible que posean horarios más y más maleables en cotejo con los cargos mejor pagados.²⁶ También la maternidad hace que las damas sean contratadas, ya que los de la alta dirección evitan a damas que consiguen ser mamás por la licencia"

"una indagación de 2013 del Pew Research Center creada en EEUU, las damas son expuestas que los hombres a expresar que tomaron descanso de sus profesiones para custodiar a sus familiares. Cerca de 4 de cada 10 mamás expresaron que en algún instante de su existencia profesional habían dispuesto una suma reveladora de tiempo libre (39%) o reducido sus horas de trabajo (42%) para custodiar a un infante u otro miembro de la familia. Cerca de una cuarta parte (27%) expresó que había dejado de ocuparse por completo para formar cargo de estas responsabilidades familiares. Menos hombres expresaron lo igual. Por ejemplo, solo el 24% de los papás expresaron que tenían tomado una cuantía reveladora de tiempo libre para atender a un niño u otro miembro de la familia. Las mamás además tenían casi dos veces de posibilidades que los papas de expresar que darse un momento para custodiar a sus niños tenían un impacto perjudicial en su trabajo o carrera. Entre los que dejaron el trabajo en los últimos 2 años posteriormente del alumbramiento o la adopción de su hijo, el 25 % de damas expresó

que ello genere un impacto perjudicial en el trabajo, en paralelo con el 13 % de los hombres” (WIKIPEDIA, 2018).

La universidad pontificia católica del Perú dice que “la diferencia es una dificultad que perturba delicadamente a ciudadanía desde varios lugares. De acuerdo con un nuevo estudio de la consultora Mercer, el Perú es el país con alta brecha remunerativa en Latinoamérica. Las damas reciben el equivalente al 70,6 % del ingreso laboral masculino, como se manifestó en el primer trimestre de este año, en el que el ingreso promedio de las damas se situó en S/ 1197,4 y el de los hombres en S/ 1797,8. A pesar de existir mayor número de damas a nivel nacional, del total de la población económicamente activa (PEA) ocupada del país, el 44,0% (7, 291,400) son damas y el 56,0% (9, 289, 200) hombres” (Pontificia Universidad católica del Perú-PUCP, 2018).

En el diario oficial el peruano encontramos un importante análisis de las brechas salariales en el Perú, donde ante la desigualdad se recomienda que la SUNAFIL sea más estricta en tener que implementar medidas regulatorias articuladas a las políticas públicas que se orienten a reducir esta brecha así mismo “Según números del INEI correspondientes al 2018, en el país, el contraste salarial promedio entre hombres y damas ascendió a 570 soles aproximadamente. En Relación al trimestre abril-junio del 2019 en Lima Metropolitana, el ingreso promedio mes de los hombres se ubicó en 1,953.50 soles y el de las damas en 1,393.20 soles. Cotejado con el trimestre similar del 2018, el ingreso promedio de los hombres acrecentó en 3.5% y el de las damas en 2.8%. En el secundario trimestre del 2019, se indica que el subempleo por ingresos afecta más a las damas que a los hombres, así el 64.5% (719,600 personas) son damas y el 35.5% (396,500 personas) son hombres. Inclusive, el subempleo por ingresos redujo en los hombres en 7.8%, pero en las damas aumentó en 0.8%” (Diario El Peruano-César Puntriano Rosas, 2019).

De los 02 objetivos analizados podemos concluir que, ante una realidad de desigualdad de oportunidades laborales y desigualdad de salarios, es necesario implementar políticas públicas que contribuyan a cerrar estas brechas que incluso generarían otros beneficios en el núcleo familiar ante la independencia económica y la violencia contra la mujer.

Por otro lado a corto plazo es importante que las diferentes instituciones sociedad civil organizada como sociedad civil en su conjunto puedan tener acceso a información respecto a los resultados de los diferentes procesos de convocatorias por reclutamiento

de personal a través de una plataforma virtual dónde podremos observar los resultados de los diferentes procesos de reclutamiento de personal en sus diferentes modalidades de contratación de tal manera que podamos encontrar estadísticas para ver cómo está la brecha respecto a hombres y damas contratados como también los puestos de trabajo adjudicados a las damas si estas corresponden a la alta dirección consecuentemente con la que pueden tener mayores remuneraciones salariales si bien es cierto todos estos resultados de la contratación de personas bajo el régimen del cas son publicadas por las instituciones públicas en sus Páginas web mas no sucede lo mismo como nosotros regímenes de contratación de personal, contar como una plataforma que por lo menos agrupe todos los resultados de los diferentes procesos de contratación facilitaría a una mejor percepción la problemática planteada en el presente artículo. Sin embargo debo de insistir a manera de recomendación que el estado a través del Ministerio de trabajo debe de impulsar políticas públicas que contribuyan a buscar la igualdad de género y la igualdad de salarios respecto a las damas y los hombres en el ámbito laboral donde notoriamente se ve que el porcentaje no llega a una igualdad de 50% en cuanto a la mujer sino más aún la participación de la mujer está por debajo de este porcentaje que vendría a ser la mitad lo mismo sucede con los puestos adjudicados a las damas que no son de la alta dirección y que consecuentemente pues percibe una remuneración salarial menos que la del varón.

El estudio de Batthyány y Sánchez (2020) titulado “Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe”, Este artículo es fundamentalmente descriptivo, utilizando para su análisis la información de datos secundarios, principalmente cuantitativos, de diferentes fuentes de información. Después del análisis se concluyó que la pandemia profundizó las desigualdades y brechas de género existentes en la región latinoamericana y caribeña. La desvalorización y negación del trabajo doméstico y de cuidado realizado por mujeres se encuentra en el núcleo de la desigualdad de género en América Latina y el Caribe. Asimismo existe la imperiosa necesidad que tienen los países latinoamericanos y caribeños de realizar una justa organización social de los cuidados y de romper con la división sexual del trabajo. El objetivo debe ser avanzar hacia un modelo de desarrollo basado en el derecho de las

personas y la equidad entre los géneros, donde el Estado sea el que asegure el cuidado como derecho universal de todas las personas

Asimismo, se encontró a Pérez et al. (2020), con su estudio “Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental. Un análisis desde el género, las políticas públicas y el desarrollo” con el fin de analizar la labor de conciliar dos ámbitos de la vida: el laboral y el familiar, estudiado desde una perspectiva de género, y, a su vez, desde las políticas públicas. Se concluye que existe una relación entre la baja conciliación y/o el alto conflicto trabajo-familia y los problemas de salud mental; por lo que es una problemática que debe ser atendida. Las políticas públicas y de género cobran un rol relevante para solucionar la falta de conciliación, al asistir a las mujeres en ella, darles espacios de poder, y lograr que los hombres se inserten en la vida privada.

También se tiene al estudio de Memije et al. (2020) titulado “Desigualdades de género en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México”, Los resultados muestran que las mujeres, en su mayoría, se encuentran en situación de desempleo, tienen menos oportunidades y se ven obligadas a aceptar empleos menos renumerados. Los hallazgos reclaman reflexiones en torno a la flexibilidad laboral como factor que influye en la paridad laboral de género y sobre la necesidad de políticas públicas y universitarias que presten mayor atención al acceso de los egresados al mercado laboral, en aras de aprovechar el talento que emana de las universidades en función del desarrollo de los jóvenes profesionistas y su capacidad de aporte a la sociedad.

Finalmente se tiene al estudio de Morales et al. (2019) sobre “Inserción laboral de las mujeres migrantes altamente calificadas en Colombia”, esta investigación realiza un análisis descriptivo de la inserción laboral de las mujeres migrantes altamente calificadas en Colombia mediante la GEIH del DANEL del 2018. Los resultados revelan situaciones altas de subempleo establecidos por competencias o por insuficiencia de ingresos que reflejan ocuparse en cualquier tipo de empleo donde no se utiliza sus calificaciones o competencia profesionales o laborales.

En el caso de los estudios nacionales se tiene a Bustillos (2020) con su título “Desigualdades: reconocimiento de los cuidados y violencia contra las mujeres en contexto de Covid-19”, con el propósito de analizar y entender que esto es un problema colectivo y que, como tal, requiere respuestas colectivas. Para alcanzar los objetivos de

este trabajo, se llevó a cabo la revisión de literatura y análisis de la bibliografía concluyendo que, en definitiva, esta pandemia no ha generado las brechas de desigualdad, sino que ha agudizado los conflictos que ya existían. Sin embargo, también es una oportunidad para trabajar la reducción de estas desigualdades por medio de nuevas formas de organización social y de división del trabajo. Las crisis sirven como oportunidades para mejorar y adoptar nuevas políticas. En este caso, es preciso implementar el enfoque de género para acabar con las desigualdades, estereotipos y prejuicios que saltan ante cualquier desavenencia. En ese sentido, el contexto actual es una oportunidad para discutir las nuevas construcciones de la masculinidad a través de las relaciones cotidianas de convivencia e introducir cambios y estrategias en el papel de los varones como cuidadores y realizadores de labores domésticas. Entre estas se encuentra la corresponsabilidad no solo en los cuidados, sino en la construcción de procesos de autonomía y vidas plenas para ser vividas por las mujeres.

Asimismo, se tiene al estudio de Hernández et al. (2019), titulado “La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana”, donde se concluye que existe un comportamiento estadísticamente significativo de discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana y permite entender, de modo complementario, las características del entorno en el proceso de búsqueda de una oportunidad de trabajo. Además, los resultados permiten recoger insumos que ayudan al equipo de investigación a elaborar recomendaciones a ser consideradas para la gestión y/o ajustes de próximas políticas públicas desde el Estado direccionadas a la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad física para mover las piernas, sobre todo para jóvenes entre veinticuatro y veintiséis años.

Otro estudio es el de Barrientos y Rojas (2018) titulado “Barreras del crecimiento profesional en las mujeres trabajadoras de 20 a 45 años en la ciudad de Lima Metropolitana, que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios. Un caso de estudio basado en tres empresas del Grupo Romero: Corporación de Servicios GR S.A., Corporación Primax S.A. y Ransa Comercial S.A”, donde se concluyó que las empresas del Grupo Romero, el cual está en constante búsqueda de innovación y crecimiento económico, están alineadas a la igualdad de oportunidades. Por ello, incluyen a mujeres profesionales calificadas; y en el caso de las mujeres de mandos altos, tienen estudios en el extranjero. La barrera identificada es que dichas mujeres tienden a postergar su

maternidad para mantenerse en el mercado laboral altamente competitivo. Asimismo se identificó que el Gobierno no tiene una intervención activa en temas de igualdad de género, y que las leyes vigentes en el país no están ayudando a disminuir las brechas de género.

METODOLOGÍA

Así mismo para el presente artículo de investigación científica se utilizará la metodología cuantitativa, “dado que es una causa sistemática y metódico que lleva a cabo persiguiendo determinados, técnicas, por otro lado se dice que la metodología cuantitativa según con Tamayo en el año (2007), reside en el diferencia de teorías ya existentes en inicio de una cadena de hipótesis salidas de la misma, siendo preciso conseguir una muestra, ya sea en forma aleatoria o segregada, pero representativa de una localidad o fenómeno objeto de tesis. Por lo tanto, para ejecutar estudios cuantitativos es preciso contar con una teoría ya edificada, dado que el método científico manejado en la misma es el deductivo”. (UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA, 2011). Con todos estos argumentos lo que buscamos explicar por qué aún pese a estos tiempos modernos aún existe una desigualdad de género respecto a la contratación de personal y remuneraciones desiguales entre géneros hombres y damas.

Teniendo como interrogante ¿qué aspectos limitan la iniciación laboral de las damas en los gobiernos locales?

Nuestro objetivo es demostrar aspectos y estrategias que nos permitan poder Buscar el equilibrio igualitario entre hombres y damas en el espacio laboral de los gobiernos locales, Equilibrar las remuneraciones entre hombres y damas por el trabajo que realizan donde hasta ahora la remuneración de la mujer está por debajo, siendo la mujer la que actualmente tiene menos oportunidades laborales como también perciben menos remuneraciones por los trabajos realizados en tanto nuestro objetivo general vendría a ser “IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL, : REMUNERACIONES DESIGUALES ENTRE GÉNEROS (HOMBRES Y DAMAS)”.

Ahora bien, el diseño a emplear será el NO EXPERIMENTAL dado que “Es aquel que ejecuta sin manejar adrede variables. Se fundamenta sustancialmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su trama natural para posteriormente examinar”. (Sampieri, 2003)

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Método de análisis de datos

En el análisis de datos, luego de recibir la respuesta del cuestionario aplicado, se codificó cada respuesta y verifica la calidad de las mismas con lo cual se elaboró una base de datos, que recibirá los siguientes análisis.

Descriptivo: La data obtenida es procesada por el programa Spps 25.0 para obtener los valores numéricos de la medición de las variables y dimensiones expresadas a través de

las tablas de distribución de frecuencias y gráfico de barras mejorado en diseño a través del programa Excel y Word para su presentación, explicación y análisis de resultados.

Las políticas públicas influyen significativamente en la desigualdad de oportunidades laborales e inserción laboral.

Inferencial: para la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba de regresión logística ordinal y la bondad de ajuste, así como el factor pseudo-r-cuadrado. El análisis infiere en la comprensión de los métodos y procedimientos utilizados para derivar las características de la población a partir de muestras y evaluar la implementación de políticas públicas de igualdad en materia de violencia contra las mujeres. Finalmente, la prueba alcanzó un nivel de confianza del 95 % y un nivel de significancia del 5 %.

Las políticas públicas en su aspecto normativo influyen significativamente en la desigualdad de oportunidades laborales e inserción laboral de la mujer.

Las políticas públicas en su aspecto presupuestal influyen significativamente en la desigualdad de oportunidades laborales e inserción laboral de la mujer

Aspectos éticos

Hirsch Adler & Navia Antezana (2018) mencionan los tres objetivos de la ética en la investigación. El primero es proteger a los participantes, beneficiar a los participantes y a la sociedad, y evaluar todos los estudios para evitar riesgos, mantener la confidencialidad y utilizar el consentimiento después de la aclaración. En concordancia con ello en esta investigación se cumplirá estrictamente dichos planteamientos solicitando su consentimiento a los informantes, procesando los datos anónima y acumulativamente.

La implementación de las políticas del Estado, con un método analítico y de análisis documental y normativo; lo que se observó fue que hay una deficiencia e incumplimientos de las normas por parte de los organismos responsables, por lo que se evidencia una clara necesidad de aplicar un control en la implementación de los estipulado, generando un mejor presupuesto y trabajar más en la prevención de los casos de la violencia contra la mujer. Es así que se determinó cómo las políticas públicas influyen en la desigualdad de oportunidades laborales e inserción laboral de la mujer.

Las políticas públicas en su aspecto normativo influyen en la desigualdad de oportunidades laborales e inserción laboral de la mujer.

En su aspecto presupuestal influyen en la desigualdad de oportunidades laborales e inserción laboral de la mujer.

ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS.

Recursos y Presupuesto

En el desarrollo del proyecto de investigación se incurrirán en los siguientes costos:

Tabla 1.

Presupuesto aporte no monetario

Código (*)	Descripción	Cantidad	Medida	Unitario	Total, S/.	Total
Recursos humanos						
2.3.2.7.2.10	Investigador	130	horas	25.00	3250.00	
2.3.2.7.2.1	Asesor	40	horas	50.00	2000.00	5 250.00
Materiales e insumos, asesorías especializadas servicios, gastos operativos Bienes						
2.3.2.7.2.1	Validación	3	unidad	50.00	150.00	150.00
Total, costos						5 400.00

Tabla 2.

Presupuesto aporte monetario

Código (*)	Descripción	Cantidad	Medida	Unitario	Total S/.	Total
Recursos humanos						
2.3.2.7.2.10	Encuestador	25	horas	15.00	375.00	375.00
2.3.2.7.2.1	Estadístico	1	Servicio	500.00	500.00	500.00
Materiales e insumos, asesorías especializadas servicios, gastos operativos Bienes						
2.3.15.12	Obras y textos de autor	10	unidad	40.00	400.00	
2.3.15.12	Hojas bond	1	millar	26.00	26.00	
2.3.15.12	Lapiceros de colores	12	unidad	3.00	36.00	
2.3.15.12	Lápices	12	unidad	1.00	12.00	
2.3.15.12	Disco compacto de almacenamiento	2	unidad	1.50	3.00	

2.6.32.31	Computadora personal	1	unidad	1500.00	1500.00	
2.3.15.12	Dispositivo de almacenamiento	1	unidad	30.00	30.00	
2.3.22.23	Internet	4	Meses	90.0	360.00	
2.3.27.1199	Copias	200	hojas	0.05	10.00	
2.3.111.14	Tinta de impresión	4	página	30.00	120.00	
2.3.27.116	Anillados	3	unidad	2.00	6.00	
2.3.21.12	Viáticos	7	unidad	10.00	70.00	2573.00
Total, costos						3448.00

(*) Codifica los gastos según el clasificador de gastos del MEF

Tabla 3

Fuente de financiamiento

Entidad financiadora	Monto	Porcentaje
Autofinanciado	6 848.00	77.40%
UCV	2 000.00	22.60%
Total	8 848.00	100.00%

4.2. Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	2022									
	A3	A4	M1	M2	M3	M4	J1	J2	J3	J4
Establecimiento de los parámetros de la realidad problemática de diferentes enfoques internacionales como nacionales, además de la formulación de problemas, objetivos y la presentación de la justificación.	x	x	x							
Indagación y desarrollo del marco teórico sobre las variables de estudio		x	x							
Desarrollo de la metodología y la formulación de las hipótesis de estudio			x	x						

Implementación de los instrumentos de recolección de datos y desarrollo en campo			x	x	x					
Recolección de la data en el estudio de las variables en el campo				x	x	x				
Análisis estadístico de la data						x	x			
Desarrollo del informe y la comprobación de las hipótesis							x	x		
Presentación de conclusiones y recomendaciones según resultados								x	x	
Culminación de la tesis									x	x
Sustentación de la tesis										x

CONCLUSIONES

Con el uso de la Plataforma virtual, se busca fortalecer la vigilancia y el control social de las políticas públicas vinculadas a la selección de personal, especialmente de los procesos de concurso CAS para que estos sean incluyentes basadas en igualdad de género.

Se logre una sociedad en la cual se garantiza a las damas, sin distinción de edad, estado civil, nivel socioeconómico, nivel educativo, etnia, capacidad, ocupación, orientación sexual u otros, el derecho a un trabajo digno y libre de violencia; a través del trato digno, del establecimiento de relaciones de igualdad entre damas y hombres, y de la eliminación de patrones socioculturales discriminatorios, en un marco de seguridad y de vigencia plena de los derechos humanos es una sociedad más justa.

Garantizar el acceso de las damas a empleos dignos con igualdad de oportunidades, contribuyendo a superar su condición social.

Asimismo, se busca fortalecer la vigilancia y el control social de las políticas públicas vinculadas a la prevención y atención de los procesos de contratación de personal que promueven las instituciones públicas.

Finalmente se busca crear conciencia, en la población para que el ingreso a un empleo público sea transparente con reglas claras e igualdad de oportunidades.

LISTA DE REFERENCIAS

Banco Interamericano de Desarrollo-BID. (2018). No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

BBC-NEWS MUNDO. (2016). Los verdaderos motivos detrás de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37217241>

- cámara de comercio lima. (2015). una mirada a la situación de la mujer en el mercado laboral peruano. Obtenido de https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r733_2/iedep_733.pdf
- Diario El Peruano-César Puntriano Rosas. (2019). Brecha salarial en el Perú. Obtenido de <https://www.elperuano.pe/noticia-brecha-salarial-peru-81503.aspx#:~:text=Respecto%20al%20trimestre%20abril%2Djunio>
- Díaz, M. P. (2015). La revolución laboral de las mujeres luces y sombras. Obtenido de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/146148/TFM_2015_Ferreiro_Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- El Comercio. (2018). Conoce la situación laboral de la mujer peruana. Obtenido de <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/conoce-la-situacion-laboral-de-la-mujer-peruana-noticia-1161515>
- Info Capital Humano. (2016). El Rol de la Mujer Peruana en el mercado laboral. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-rol-de-la-mujer-peruana-en-el-mercado-laboral/>
- Ley 28175. (s.f.). Ley Marco del Empleo Público. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Ley 28983. (s.f.). ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lio.pdf
- Ley Servir 30057. (s.f.). Ley del Servicio Civil. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Organización Internacional del trabajo - ILO. (2018). La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres repercute mucho más allá del lugar de trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_459138/lang--es/index.htm
- politikon. (2016). género y desigualdad laboral por qué. Obtenido de <https://politikon.es/2016/03/11/genero-y-desigualdad-laboral-por-que/#>
- Pontificia Universidad católica del Perú-PUCP. (2018). Discriminación en las empresas: ¿Qué pueden hacer los derechos humanos? Obtenido de <https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis/discriminacion-en-las-empresas-que-pueden-hacer-los-derechos-humanos/#:~:text=Ley%20N%C2%BA%2030709%5B11%5D%3A>
- Sampieri. (2003). Metodología de la investigación. Obtenido de http://caterina.udlap.mx/udla/tales/documentos/lad/hernandez_s_j/capitulo_3.pdf

- UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA. (2011). Tesis Doctoral. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20cuantitativa%20de%20acuerdo,o%20fen%C3%B3meno%20objeto%20de%20estudio.
- Universidad de Valladolid- Ignacio del Cerro Calderón. (2016). TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf>
- Universidad Militar Nueva Granada-Revista Facultad de Ciencias Económicas. (2015). PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE POPAYÁN (COLOMBIA). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90933063003.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia. (2010). Mercado laboral femenino. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/22389/34709>
- WIKIPEDIA. (2018). Diferencia salarial de género. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Diferencia_salarial_de_g%C3%A9nero#Discriminaci%C3%B3n