

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DESIGUALDAD DE LOS TRABAJADORES
EN LOS CARGOS OCUPACIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
DESAGUADERO.**

PRESENTADO POR:

SANTOS ROSENDO CHURA MENDOZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO - PERÚ

2022

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DESIGUALDAD DE LOS TRABAJADORES
EN LOS CARGOS OCUPACIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
DESAGUADERO.**

PRESENTADO POR:

SANTOS ROSENDO CHURA MENDOZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE



MG. MARTÍN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO



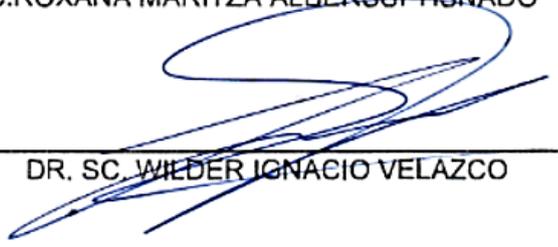
ABOG. LUZ DEL CARMEN AYLLÓN GÓMEZ

SEGUNDO MIEMBRO



MSC. ROXANA MARITZA ALBERSSI-TISNADO

ASESOR DE TESIS



DR. SC. WILDER IGNACIO VELAZCO

Área: Ciencias sociales

Disciplina: Derecho Público

Especialidad: Derecho Administrativo

Puno, 07 de Enero de 2022

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, a la Virgen de Natividad Patrona del Distrito de Desaguadero, por permitir estar con salud y a través de su misericordia poder culminar mis estudios, contar con un trabajo que me conforta a mejorar y a mi familia, por quienes me esfuerzo cada día, en razón a que son mi fuente de apoyo y esperanza, en esta nueva etapa.

A mis apreciados padres Andrés y Francisca por su incalculable esfuerzo y apoyo desinteresado y seguramente desde los más profundo de su corazón gozan y se alegran, porque vengo a lograr otro objetivo y que todo esfuerzo realizado en mi favor, tenga resultados favorables y sea orgullo para mis padres.

A mis hermanos y hermanas, por aquellos ánimos de seguir adelante, orientando por el camino positivo y motivación de no quedarse, sino seguir luchando por los sueños y lo más valederos, fue recibir sus alientos y apoyo moral.

SANTOS ROSENDO

AGRADECIMIENTO

A ti ¡Dios mío! por darnos la vocación y la bendición de proseguir en el camino de bien y a partir de ahí, mi deseo de superación, para lograr metas trazadas.

A mi centro de estudios superiores Universidad Privada “San Carlos” - Puno, por lograr en mi persona, el cúmulo de conocimiento adquiridos en sus aulas, a los docentes por impartir conocimiento, saberes y experiencias que consolidaron mi formación académica, sustento para ejercer la profesión en forma adecuada, en servicio a la sociedad.

A la Facultad de Ciencias, e indistintamente a la Escuela Profesional de Derecho y Dirección de la Unidad de Investigación, de la Universidad Privada “San Carlos” – Puno, representados en sus autoridades que supieron transmitir fortaleza para lograr y encaminar el presente informe,.

A mi Jurado integrado por el Mg. Martín William Huisa Huahuasoncco en su condición de presidente y a los miembros: Abog. Luz Del Carmen Ayllón Gómez y MSc.Roxana Maritza Alberssi Tisnado; por las horas de revisión y paciencia para saberme indicar las observaciones y aclaraciones en el logro prolijo de mi investigación.

A mi asesor de tesis Dr. Wilder Ignacio Velasco, por dirigirme por su vasto conocimiento e incondicional soporte y estímulo hasta lograr el producto de la presente investigación.

A los diferentes órganos de línea y de apoyo de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, por permitir conocer la realidad laboral que se traduce en nuestra investigación.

¡GRACIAS!

ÍNDICE GENERAL

	Pag.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
INDICE DE ANEXOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.1.2. PROBLEMA ESPECÍFICO	17
1.2. ANTECEDENTES	17
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	21
1.3. JUSTIFICACIÓN	22
1.4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	24

1.4.1. OBJETIVO GENERAL	24
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	25
2.1.1. ENFOQUES DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	25
2.1.2. ENFOQUE DE GÉNERO.	36
2.2. MARCO CONCEPTUAL	39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	42
3.2. POBLACIÓN	42
3.3. TAMAÑO DE MUESTRA	42
3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS	43
3.5. TÉCNICAS Y PASOS DE INVESTIGACIÓN	44
3.5.1. Análisis documental	44
3.5.2. La Entrevista Estructurada.	44
3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:	45

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	47
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	67

ANEXOS

70

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 ¿Sabe Ud, que es la Desigualdad de Género?.....	47
Tabla 2 ¿Cree Ud, que existe en la municipalidad sexismo (discriminación) laboral?.....	49
Tabla 3 ¿Cree Ud, que existe desigualdad de remuneración entre varones y mujeres?.....	50
Tabla 4 ¿Cree Ud, que existe una exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo?.....	51
Tabla 5 ¿Cree Ud, que existe un rechazo laboral femenino por la condición de ser andina, o de bajos recursos económicos?.....	53
Tabla 6 ¿Cree, Ud, que existe un menor número de profesionales mujeres aimaras hablantes?.....	54
Tabla 7 ¿Cree Ud, que existe muy poca accesibilidad laboral femenina?.....	56
Tabla 8 ¿Cree Ud, que existen pocas oportunidades de empleo para las mujeres en las municipalidades?.....	57
Tabla 9 ¿Cree Ud, que existe una menor demanda de profesionales femeninas en determinadas áreas requeridas por la entidad municipal?.....	59
Tabla 10 ¿Considera Ud, que existe un menor número de trabajadoras (femeninas) respecto al número de trabajadores (masculinos)?.....	60

Tabla 11 ¿Considera Ud, que debería darse opciones para prevenir o erradicar la diferencia de ocupación de cargos municipales por parte de las mujeres, y así poder cerrar la brecha de desigualdad de género?.....	62
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 ¿Sabe Ud, que es la Desigualdad de Género?.....	48
Figura 2 ¿Cree Ud, que existe en la municipalidad sexismo (discriminación) laboral?.....	49
Figura 3 ¿Cree Ud, que existe desigualdad de remuneración entre varones y mujeres?.....	51
Figura 4 ¿Cree Ud, que existe una exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo?.....	52
Figura 5 ¿Cree Ud, que existe un rechazo laboral femenino por la condición de ser andina, o de bajos recursos económicos?.....	53
Figura 6 ¿Cree, Ud, que existe un menor número de profesionales mujeres aimaras hablantes?.....	55
Figura 7 ¿Cree Ud, que existe muy poca accesibilidad laboral femenina?.....	56
Figura 8 ¿Cree Ud, que existen pocas oportunidades de empleo para las mujeres en las municipalidades?.....	58
Figura 9 ¿Cree Ud, que existe una menor demanda de profesionales femeninas en determinadas áreas requeridas por la entidad municipal?.....	59
Figura 10 ¿Considera Ud, que existe un menor número de trabajadoras (femeninas) respecto al número de trabajadores (masculinos)?.....	61

Figura 11 ¿Considera Ud, que debería darse opciones para prevenir o erradicar la diferencia de ocupación de cargos municipales por parte de las mujeres, y así poder cerrar la brecha de desigualdad de género?.....	62
---	----

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	71
Anexo 2 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA MDD.....	72
Anexo 3 ENTREVISTA ESTRUCTURADA.....	73
Anexos 4 RELACIÓN DE TRABAJADORES DE LA MDD.....	76

RESUMEN

La investigación intitulada: El Enfoque de Género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, tuvo por objetivo general de investigación: Analizar los factores que inciden en la desigualdad de género para la ocupación de cargos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero. El planteamiento de la metodología es de nivel cualitativo, con el tipo de investigación jurídico – descriptivo, con unidades de estudios estuvo conformado por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, para la recolección de datos se ha empleado la técnica de la entrevista en su forma estructurada, siendo su instrumento la guía de entrevista. A partir de los resultados se infiere que los factores que más incidieron en la desigualdad de género para ocupar cargos por las mujeres fueron: el sexismo (discriminación por el hecho de ser mujer), la desigualdad remunerativa (remuneración por debajo de lo percibido por los varones), el bajo nivel de estudio, condición de procedencia andina o bajos recursos económicos, pocos profesionales de habla aimara, poca accesibilidad laboral (requisitos incongruentes para mujeres, ejemplo no tener hijos o no estar embarazada), escasas oportunidades laborales y poca demanda de puestos laborales (convocatorias excluyentes solo para varones), en la Municipalidad Distrital de Desaguadero durante el año 2019.

Palabras claves: desigualdad, enfoque de género, cargo público, oportunidad laboral, factores

ABSTRACT

The research entitled: The Gender Approach in the inequality of workers in occupational positions of the District Municipality of Desaguadero, had the general objective of research: Analyze the factors that influence gender inequality for the occupation of positions in the Municipality District of Desaguadero. The approach of the methodology is qualitative level, with the type of legal-descriptive research, with study units, it was made up of 60 workers from the District Municipality of Desaguadero, for data collection the interview technique has been used in its structured form, being its instrument the interview guide. From the results, it can be inferred that the factors that most influenced gender inequality to occupy positions by women were: sexism (discrimination due to the fact of being a woman), remuneration inequality (remuneration below that perceived by the males), low level of education, condition of Andean origin or low economic resources, few Aymara-speaking professionals, little job accessibility (inconsistent requirements for women, for example not having children or not being pregnant), few job opportunities and little demand for jobs (exclusive calls only for men), in the District Municipality of Desaguadero during the year 2019.

Keywords: inequality, gender approach, public office, job opportunity, factors.

INTRODUCCIÓN

El estudio tuvo por finalidad de dar respuesta al problema de investigación: ¿Cuáles son los factores que inciden en la desigualdad de género para la ocupación de cargos en la Municipalidad distrital de Desaguadero 2019?, en el Perú, de una entidad pública, se advierte la existencia de una desigualdad de género en el ámbito laboral de servidores y funcionarios públicos.

En la Municipalidad Distrital de Desaguadero se ha notado que existe la mayor cantidad de trabajadores varones y una gran minoría en trabajadoras mujeres, lo que nos lleva a investigar cuales serían los enfoques que presenta la mujer trabajadora en la ocupación de cargos públicos.

Las opciones de solución que se puede escudriñar para la desigualdad laboral entre el varón y la mujer, corresponde a las mujeres deben tomar protagonismo y reflexión de esta realidad y de parte del Estado, ahondar y concretar enérgicamente las políticas públicas en cuanto se refiere a la equidad de género en todos las esferas, primordialmente en los ámbitos laborales públicos y privados, y de modo muy especial en las municipalidades. La municipalidades tanto provinciales y distritales, deben unir esfuerzos con la finalidad de cumplir con la política pública de igualdad de género, y en especial lograr la capacitación en material laboral primordialmente en la mujeres de su ámbito de jurisdicción para de esta forma poder integrarlos en los cargos funcionales de la municipalidad, y a partir de ello buscar concientizar el valor trascendental de la mujer en la gestion.

La investigación se estructura por capítulos, como una forma de diseño, en tal sentido: El Planteamiento del problema, antecedentes y objetivos de la investigación están desarrollados en el Capítulo I, en lo que respecta al Marco teórico y conceptual e

hipótesis de la investigación se desarrollan en el Capítulo II, así como en el Capítulo III se trabaja la metodología de la investigación, y por último en el Capítulo IV se esgrimen la exposición y análisis de resultados, que además contiene las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La importancia de reducir la brecha de género radica en el principio constitucional de igualdad ante la ley y de oportunidades sin discriminación, según el cual, tanto varones como mujeres deben tener los mismos derechos y obligaciones.

A pesar de las mejoras fundamentales que se viene dando en la actualidad, sobre la equidad de género y específicamente en el empleo de la actividad laboral en los ámbitos público y privado; particularmente en los gobiernos locales o municipios, todavía mantienen un manejo de barreras en la equidad de género, en particular en el logro de cupos de trabajo para las mujeres se sabe que existe menor cantidad de mujeres trabajando respecto a los varones, asimismo la disparidad en los sueldos a las mujeres frente a los varones en áreas de toma de decisiones, carencia de mujeres profesionales en determinadas áreas requeridas por un gobierno municipal, la acérrima presión del factor sociocultural: el machismo principalmente, minúsculo número de profesionalización en particular de las mujeres aymaras hablantes, mínimas oportunidades de trabajo para

las mujeres en las municipalidades, deficiente fomento laboral de las mujeres por parte del Estado, y en los 3 niveles de gobierno (en particular las municipalidades), entre otras situaciones deficiencias laborales.

En el Perú, y en particular en el sector público, se advierte la presencia de una desigualdad de género en el ámbito laboral, tanto en servidores como en funcionarios públicos.

En la Municipalidad Distrital de Desaguadero se ha notado que existe la mayor cantidad de trabajadores varones y una gran minoría en trabajadoras mujeres, lo que nos lleva a investigar cuales serían los enfoques que presenta la mujer trabajadora en la ocupación de cargos públicos.

Las opciones de remediación y entender la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, corresponde a las mujeres asumir un rol protagonista y de reflexión de su existencia y de parte del Estado, ahondar y concretar enérgicamente las políticas públicas de equidad de género en todos las esferas, principalmente en el ámbito laboral público y privado, y de modo muy especial en las municipalidades. Los gobiernos locales provinciales y distritales deben realizar una labor más concreta a través de la capacitación laboral de las mujeres de su jurisdicción e incorporarlos en el empleo de entidad municipal y la toma de decisiones en la política institucional, por lo antecedido, corresponde asumir las siguientes preguntas:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los factores que inciden en la desigualdad de género para la ocupación de cargos en la Municipalidad distrital de Desaguadero 2019?

1.1.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

- ¿Cuáles son los factores que influyen en la desigualdad de género, en cargos ejecutivos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en la desigualdad de género, como la restricción a ocupar cargos ejecutivos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en la empleabilidad femenina como desigualdad de género de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Los antecedentes internacionales están relacionados al estudio de las variables de la investigación, pero desde ya indicamos que no se encontraron temas con gran similitud en el tema que nos ocupa, sin embargo, se ha logrado determinar algunas investigaciones que han incidido en la no discriminación, en tal razón están son las siguientes:

(Gutiérrez Galvis, 2015), en la tesis titulada: “Papel y empoderamiento institucional de la mujer en la organización del partido conservador colombiano, 2000 -2011”. La Tesista logra como objetivo examinar y precisar cómo se da entre los épocas ocurridos entre el año 2000 al 2011, el Partido Conservador Colombiano y el horizonte político de la nación “cafetera” tuvo diversos cambios desde la óptica organizacional, en gran número de los presidentes de los Directorios Nacionales del Partido que admitieron durante este periodo, pusieron en funcionamiento estrategias de reforma específicamente para las mujeres, se encaminaron en la creación de la Organización Nacional de Mujeres, la inclusión de cuotas, la inclusión del voto excepcional para las mujeres, la creación de la

Secretaría de la Mujer, la creación de la Consulta Popular, entre otras, que se muestran hoy en día como grandes fortalezas en la organización. En esa orientación, su trabajo permitió describir cómo se ha situado el Partido Conservador Colombiano de tema del sexo femenino al interior de su organización interna, sabiendo que los procesos de reforma y contrarreforma desde el año 2000 hasta el año 2011 (p.2).

Asimismo, tenemos a (Rosales Noguez, 2003), en su tesis titulada: “La desigualdad entre el hombre y la mujer en el derecho social”, hace connotaciones:

El Tesista tuvo como objetivo analizar y determinar la desigualdad del hombre y la mujer, el Tesista observa dentro de su investigación y vida cotidiana que las mujeres son víctimas de abuso como ser despedidas de su trabajo y segregadas de la sociedad. Se puede llegar a sacar la conclusión que otra vez se pone en un papel victimizado a la mujer, ahora desde la óptica del ámbito laboral. Los métodos utilizados por el autor son el exegético porque estudió varias normas jurídicas, el deductivo para poder llegar a conocimientos particulares empleo varios aspectos del derecho laboral, también utilizó el método analítico al desentrañar varios o diversas instituciones, el método documental porque recurrió a diversos tratados suscritos al respecto y el método de investigación de campo al realizar diversas entrevistas con diversos juristas que enriquecieron la información de su investigación. La importancia de su investigación trasciende en saber cuál es la razón a la preferencia en muchos campos del trabajo por la que es contratado un hombre, que se encuentra en igualdad de circunstancias que una mujer. Su tesis sustenta en la investigación sobre las causas que actualmente dan pie a la desigualdad entre el hombre y la mujer, misma desigualdad que data desde los orígenes del hombre.

Así también para (García, 2014) en su trabajo de investigación denominado: “Igualdad de género en las políticas públicas”, basado en un método cualitativo, señaló:

Que, el enfoque de género, tiene que estar integrado en todo procedimiento de toma de decisiones y en la gestión pública. Exhortando desde ya una actitud que cuestione la realidad en la que viven tanto varones y mujeres, a fin de lograr las relaciones preexistentes de poder. Se sabe que existen mecanismos internacionales que buscan por un lado garantizar la igualdad y por otro lado prohíben la discriminación en todas sus formas. Ergo, se precisa se nota aun el entorpecimiento de lograr integración del enfoque de género en todo el quehacer político, lo que conlleva a las desigualdades en todo lo relacionado al acceso de bienes y servicios entre mujeres y varones. De tal forma que persiste la necesidad e interés de que se integre el enfoque de género en los lineamientos de gobierno para que tanto mujeres y varones puedan acceder en equidad a los recursos (p. 77).

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES.

Descubrimos que, (Arana Alva & Carrillo Palomino, 2016) en su investigación titulada: “Diagnóstico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al Plan Nacional de Igualdad de Género”, basada en el análisis de opiniones y percepciones, señala:

Que la existencia de cliché de género sobre la forma se comparten las funciones en el campo productivo y en la reproducción entre el varón y la mujer, de tal forma que ello impide la participación de las mujeres como líderes en puestos estratégicos. Además, indica que existe falta de vinculación entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para este tipo de hechos, toda vez que no lo toman la importancia necesaria, y solo quedan como quejas, lo que hacer pensar que aún falta la implementación y poner en acción el PLANIG que la circunscripción laboral privado es nula (p. 78).

Es así que tenemos (Arredondo Armas, 2017) un estudio titulado: “Incorporación del Enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga”, que se relaciona a nuestra investigación en razón a lo siguiente:

La intención de su análisis está en identificar los factores que influyen en la integración del enfoque de género en la gestión pública entendida como la satisfacción de necesidades de sus ciudadanos, en este caso de las mujeres en la Municipalidad Provincial de Huamanga; analiza los documentos de gestión y entrevistas realizadas a funcionarios de dicho gobierno local, lo cual ha permitido dar una reacción al problema de investigación que consiste en ¿Determinar cuáles son los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga?, considerando como unidades temáticas: Gestión Pública y Enfoque de Género y que para nuestra investigación se relaciona con el enfoque de género. Esta investigación, utilizó para ello el enfoque cualitativo, básico, descriptivo, de diseño no experimental. Las unidades de análisis fueron 10 funcionarios de la Municipalidad Provincial de 0 La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que, en la Municipalidad provincial de Huamanga, se presentan problemas y/o debilidades, los mismo ocurre con nuestra investigación, que restringen lograr la igualdad como finalidad de desarrollo sostenible, consecuentemente obstruye reducir las brechas entre mujeres y varones y por tal razón lograr la transformación de las correspondencia de géneros.

También tenemos a (Tapia Alarcon, Margeory Katherine, 2018) estudio que se ubica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, que titula: Las Raíces Ideológicas del Enfoque de Género frente a la Eficacia de la Ley Nº 30364, se ha planteado como objetivo:

Determinar si las raíces ideológicas del Enfoque de Género, influyen en la eficacia de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Ha obtenido la siguiente conclusión: En razón del conocimiento de las

raíces ideológicas y los riesgos en los que se incurre al regular el llamado Enfoque de Género, se puede concluir que teniendo en cuenta que el derecho tiene por característica principal la imposición de reglas de conducta que conlleva al establecimiento organizacional permitiendo el control social, donde se aprecia la influencia carga ideológica determinante de la composición de la norma misma.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

(Rojas Ramos, 2018) en la tesis: Empoderamiento de la Mujer en cargos políticos y/o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la Provincial de Puno, 2016-2017, en sus conclusiones en la partes de desventajas indica que:

La mujer que desempeña cargo político y/o de jefatura, afronta hoy en día una participación minoritaria en los órganos de gobierno local y/o jefaturas; la no participación activa en organizaciones políticas; un costo familiar, al dedicar tiempo en exceso a sus actividades ediles; percepción de una dieta que no cubre el desarrollo de actividades propias a la función, existiendo y/o generando un gasto adicional a las mujeres que desempeñan un cargo político; discriminación por ser y tener una participación menor en los órganos de gobierno (p.99).

(Avila Cazorla, 2019) en la tesis: Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016, en el resumen, establece que:

En general existe un trato salarial distinto para trabajadores varones y mujeres, es decir no se cumple con la ley N° 30709 promulgada el (27 de Diciembre del 2017) que prohíbe discriminación salarial por género en su artículo (3), los resultados de la presente investigación muestran la evidencia de una posible discriminación salarial

por género en trabajadores dependientes e independientes, generándose mayor discriminación en trabajadores independientes (p.viii)

Para (Yana Cespedes & Quispe Huallpa, 2015), en la tesis titulada: “Participación política de la mujer en el proceso electoral municipal de la Región Puno: Una aproximación a partir de la hojas de vida de los candidatos a Alcaldes y Regidores”, en una de sus conclusiones, expresa que:

Se determinó que el 7.41% es decir solo dos mujeres cuenta con experiencia política; y a nivel distrital ninguna de las mujeres que accedieron al cargo de regiduría han tenido alguna experiencia en temas políticos. La experiencia política, que es la acumulación de aprendizajes sociales y políticos generados por las prácticas cotidianas garantiza un mejor desempeño en el ámbito político. Sin embargo la escasa experiencia política hace que las mujeres no tengan un adecuado cumplimiento de sus funciones ni con la capacidad requerida para mejorar la calidad de su gestión (p.94)

1.3. JUSTIFICACIÓN

Las justificaciones que se han esgrimido en la realización del trabajo de investigación, ha tomado las consideraciones que se desarrollan a continuación:

Justificación por conveniencia: Con el presente trabajo de investigación se intenta describir la intervención de varones y mujeres en la empleabilidad (relacionado a las aptitudes, actitudes, conocimientos, pericias y valores que se posee) en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, para darle la alternativa de solución al enfoque de género en los municipios, es decir minimizar la brecha de desigualdad laboral.

Justificación por valor teórico: Los resultados de este estudio científico, son válidos para la población de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, asimismo la presente sirve de

soporte al avance de teorías de discriminación laboral y los principios elementales de igualdad; de modo que se conocerá el enfoque de género en la empleabilidad registrada en el gobierno local estudiada, con el propósito de que los resultados evidencien la realidad del acceso en ambos sexos al empleo.

La razón que motiva la presente investigación fue la constatación y observación de una desigualdad de género en los cargos jerárquicos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, la cual aún no se ha logrado superar pese a que en los últimos años las mujeres han ido ganando un mayor espacio en la sociedad, específicamente en el ambiente laboral; lo que ayudará en ampliar nuestra noción, posibilitando tener una idea clara y concreta del problema y permitirse sugerir las correcciones necesarias, con el único fin de potenciar mejoras que impactarán en el ámbito local, nacional e internacional, aportando de esta manera el mejoramiento de la disciplina jurídico laboral.

La situación de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, casi el 76% de cargos públicos son ocupados por varones, sin considerar que la mujer es también desempeña un papel principal de la vida económica, social, política del país, tiene capacitación académica, demostrando ser mejor o igual de competente en temas laborales como los varones, resultando evidente que la mujer tiene cualidades más que suficientes para estar en las mismas condiciones y oportunidades que sus pares del sexo masculino. Por lo que, al término de la investigación se logrará determinar cuáles son los enfoques de género en la municipalidad distrital de desaguadero, proponiendo alternativas de solución para la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Aunado a ello buscar mediante la presente coadyuvar a la reducción de la brecha de desigualdad de género en el aspecto laboral, por cuanto lo que se busca es que todas las personas no haciendo diferencia entre géneros, podamos tener las mismas oportunidades dentro de la sociedad y así lograr generar conciencia en las personas y

que logren desempeñarse mejor en cualquier rama o profesión y obviamente en cualquier cargo al que estamos todos llamados a ocupar.

1.4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores que inciden en la desigualdad de género para la ocupación de cargos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

1.4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los factores de desigualdad de género, en cargos ejecutivos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero.
- Analizar los factores de desigualdad de género, como restricción a ocupar cargos ejecutivos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.
- Analizar los factores de empleabilidad femenina como desigualdad de género de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1 ENFOQUES DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Se cuenta con diversos instrumentos legales planteado a partir de los derechos humanos, convenciones entre otros, que buscan que los Estados puedan viabilizar políticas de respecto, en cuanto al enfoque de género y por lo mismo, el Estado peruano a través del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017, planteaas políticas públicas para disminuir brechas en toda índole, en especial en el ámbito laboral.

- **El concepto de género según organismos internacionales**

El PLANIG no se encauza solamente en la desigualdad de los sexos sino tambien en la desigualdad de género, en ese entender, es importante empezar por saber diferenciar el sexo de una persona de su género: “el primero se concibe como un hecho biológico y el segundo como una construcción social”.

(CEDAW) prescribe que la denominación ‘sexo’ se entiende a las distinciones biológica o natural entre el varon y la mujer, en tanto que el término ‘género’ implica a las semejanzas, funciones y atribuciones construidos socialmente de la mujer y el hombre y

al significado social y cultural que se atribuyen a esas diferencias biológicas (Anónimo, 2014). En ese entender, el género y el sexo son variables diferentes que se interrelacionan, coexisten entre sí y constituyen las características de un ser o individuo.

En tal razón, la Organización de Naciones Unidas fija que al referirse de género alude al hombre como a mujer: “(género es) la serie de roles, correspondencias, particularidades de la personalidad, actitudes, conductas, méritos, poder relativo e dominio, socialmente construidos, que la sociedad determina a ambos sexos de modo diferencial”. El discurso de una asignación social expresa en claridad que este raciocinio con el que la colectividad esgrime particularidades, preponderancia y oportunidades a los sexos no es definitivo y, por tanto, no necesariamente es adecuado o inamovible. La Organización Mundial de la Salud también otorga una concepción que engloba a hombres y mujeres: “el género se refiere a aquellos roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente construidos que una determinada sociedad considera apropiado para hombres y mujeres” (Anónimo, 2008). Se contempla que existirían sociedades que constituyen particularidades o atributos de género referentes a su entorno, el cual, como conocemos, puede estar diferenciado por hechos o circunstancias de desigualdad y de conculcación a los derechos humanos.

En tanto, el Banco Mundial plantea una definición que encaja en no limitar el género a parámetros biológicos y lo conforma como una construcción comunitaria y/o social que no implica que es lo ideal para esta sociedad, sino que podría propagar restricciones al progreso y /o mejora: “El termino género se refiere a las diferencias socialmente construidas entre hombre y mujer, a diferencia del sexo, el cual se refiere a las diferencias biológicas. En todas las sociedades, hombres y mujeres juegan distintos roles, tienen diferentes necesidades y se enfrentan a diferentes restricciones. Los roles de género difieren de los roles biológicos de hombres y mujeres, aunque pueden traslaparse”.

Existe una marcada distancia entonces de la idea de género como roles delimitados biológicamente o inamovibles. Las tres concepciones hacen referencia al género como un juicio enérgico y performativo que, entonces, va alineado a los avances colectivos y a los reconocimientos de diversidades y de derechos humanos.

Esta concepción dinámica y participativa de género es analizada con más prolijidad por ONU MUJER donde se acepta no sólo diferencias entre mujeres y hombres, sino aquellas de connotación peculiar o connatural dentro de estos mismos grupos humanos:

“Género se refiere a los atributos sociales y oportunidades asociadas a ser hombre y mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son socialmente construidas y son aprendidas a través de procesos de socialización, que están contextualizados en un tiempo específico y son cambiables. El género determina qué es esperado, permitido y valorado en mujeres y hombres en un contexto determinado. En la mayoría de sociedades hay diferencias e inequidades entre mujeres y hombres en cuanto a responsabilidades asignadas, actividades asumidas, acceso y control sobre recursos; así como oportunidades para la toma de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio. Otros importantes criterios para el análisis sociocultural incluye clase social, raza, nivel de pobreza, grupo étnico y edad” (Anónimo, 2014).

Al ser creadas en sociedades disperejas, tantas definiciones de género enraizadas en la sociedad detallan perversidades, en tal razón las Naciones Unidas son enérgicas en incluir las diversidades en los entornos del hombre y las mujeres en las políticas de género: “El concepto de género no es intercambiable con el de mujer. El género se refiere

a ambos: hombres y mujeres y las relaciones entre ellos. Promover la equidad de género debe involucrar a hombres tanto como a mujeres. En los años recientes, ha habido un foco más directo en el hombre para la investigación de perspectivas de género”.

Para la Organización de las Naciones Unidas, el comprometer al hombre es las perspectivas de género, es primordial por tres argumentos:

- Como partícipe activo para fomentar la igualdad
- Como factor clave para obtener cambios a nivel cultural y social las conductas y los prototipos de desigualdad ya que los sistemas de género inducen también a ser perjudiciales hacia los hombres creando peticiones irreales o imponiéndose conductas que vulneran su libertad.

- **El concepto de género en del Perú**

Es en las ciencias sociales en el nacen los conceptos, en ese sentido las entidades públicas y de la colectividad civil o la ciudadanía son quienes emprenden estudios sobre la trascendencia y la problemática del género, que además son influenciados por las modernas tendencias teóricas del caso.

La ONG (Cochagne et al., 2008) con más 35 años ocupándose de los derechos de igualdad de la mujer, conceptúa el género como: “una categoría de análisis que hace referencia a las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y hombre a partir de estas variantes se estructura la manera de actuar en la vida social; empieza a adquirirse estructuras simbólicas de identidad, representaciones, actitudes, valores y normas. El género, por ser una construcción social y cultural, puede ser transformado”.

(Montero & Oliart, s. f.), asesora y docente de Diplomado en temas de género; refiere que la definición feminista, como una forma de poder, puede ser explicada ampliamente en la forma siguiente:

Es posible definir (el género) como el resultado de construcciones culturales, es decir, como la manera en que cada sociedad elabora sus convenciones sobre la masculinidad y la femineidad. Tales convenciones varían de acuerdo a las relaciones de poder en la sociedad. Pero el género también tiene una dimensión concreta y material; el proceso social del género es aquel que todos atravesamos al adquirir nuestra identidad femenina o masculina, es el resultado de nuestra interacción con las convenciones sociales, las prácticas a nuestro alrededor y nuestra comprensión de ese entorno (Postigo, 2011).

Las dos definiciones armonizan en indicar que el género conlleva una variable de poder que actúa con apremio sobre cómo conceptualizar los prototipos de género en una sociedad, en tanto que, es vulnerable de ser cambiada y transformada. Por lo que, mediante eventos de orden social, inspirados por políticas públicas, enriquecen el diagnóstico de género de una determinada sociedad. Se conviene en que, si se trata de mejorar la capacidad de comprensión de nuestro ámbito y de nuestro parecido entorno, estos paradigmas de género también pueden transformarse, ya que solamente son construcciones sociales, no perennes sino relativas a lo largo de los tiempos. De tal forma que, ante esta concepción, corresponde poder diseñar políticas sociales y determinar su alcance.

- **Derechos humanos y discriminación**

La preponderancia de los derechos humanos está en la búsqueda de la afirmación de la dignidad y la libertad de la persona indistintamente del reconocimiento que los Estados pueden haber constituido de los mismos.

En tal parecer, el análisis y la gestión de políticas públicas sobre la igualdad de la mujer no se volvió notable recién cuando en el Perú se incluyó la materia en su ideario público; en tanto, es muy presumible que el trabajo precedente sobre esas políticas fuera uno de los argumentos primordiales para conseguir la tan ansiada inclusión. El reconocer a los derechos humanos desde el contexto del marco internacional implica aplicar sus principios, sobre todo si una sociedad es endeble en su respecto.

Así tenemos por ejemplificar, el caso de los países latinoamericanos que al firmar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), recién se acogió el derecho de voto a la mujer, ya que a la firma se comprometían a los países a la no discriminación por sexo entre otras situaciones. En el Estado Peruano a partir del año 1955, se reconoce a las mujeres como ciudadanas, lo cual no significó que en el camino de las proposiciones políticas públicas, no tuvieran fuerza y relevancia internacional.

- **El derecho fundamental a la igualdad: igualdad ante la ley, en la aplicación de la ley e igualdad de oportunidades**

Para un Estado de Derecho, es importantísimo las bases sobre las cuales se regula a la sociedad, y como es en el presente caso, uno de los principios fundamentales vendría a ser la Igualdad, las cuales deben ser asumidos tanto por las entidades de orden público y privado, por lo que prima que entre una situación y trato respecto a la igualdad, no se debe entender que favorezca a uno y a otros no. Tal como indica el profesor Neves Mujica (1997): “la evolución de este principio ha determinado que en él se identifique la presencia de dos fases: i) una formal, y ii) otra sustancial. En relación a su primera fase: la igualdad no pretende modificar la realidad sino incidir sobre la regulación o los comportamientos que se producen en aquella”.

Se debe tener mucha consideración, cuando se habla de la igualdad, ya que la mera referencia podría llevarnos más bien a ahondar el problema, la idea es que, si verdaderamente le damos a utilidad necesaria para crear políticas de estado, entonces, ante los hechos que sucedan indudablemente las tenemos que describir, es ahí donde varían las cosas, no siempre son similares entre el hecho y su descripción, ya que para unos podría estar regularmente normal, para otros indudablemente se hablaría de desigualdad, eso pasa en sociedades donde aún no se tiene conceptos introducidos en las vivencias actuales, es por ello que, cuando hacemos referencia a Neves Mujica, en cuanto a la fase formal, la connotación se da en entornos privados o más privados, donde quizá no podemos afirmar que existe una discriminación por género, ello aflora en los sentimientos de las personas, o porque sencillamente así es su costumbre o su vivir, por ejemplo se tenía la concepción de que la mujer necesariamente debe estar al cuidado de los hijos, y es por esta situación que muchos lo consideran como algo legal, cuando en realidad esta concepción es ilegal, el derecho que los padres tienen los mismos derechos respecto a los hijos. Ante este panorama, a la fecha viene cambiando de manera lenta en los niveles privado y públicos, sin embargo, también es necesario indicar que el Estado no tiene la fuerza necesaria de poder cambiar a las sociedades, porque de otro modo sería abusivo, sino que a través del Derecho debe regularlos, a fin de encaminar el cambio de posturas del enfoque de género, que deben enraizarse con mayor profundidad en el estudio del Principio de Igualdad, reconocido y defendido por la Constitución Política del Estado; y en ese entender, las situaciones laborales tienen esa finalidad de que tanto hombres y mujeres puedan acceder a los centros laborales en los cargos y puestos de trabajos que se ofrezcan en las mismas condiciones, porque de otro modo, siempre habrá discriminación, consecuentemente desigualdad en el trato ya sea de manera subrepticia u otras formas, que lo único que hacen es ahondar el problema a la igualdad de oportunidades.

Para (Praeli, 1997) al tratar la igualdad ante la ley, expresa lo siguiente:

Cuando se trata de definir el contenido y los alcances del derecho de igualdad ante la ley, deben considerarse dos componentes primordiales: 1) La igualdad de la ley o en la ley, que impone un límite constitucional a la actuación del legislador, en la medida que éste no podrá -como pauta general- aprobar leyes cuyo contenido contravenga el principio de igualdad de trato al que tienen derecho todas las personas. 2) La igualdad en la aplicación de la ley, que impone una obligación a todos los órganos públicos (incluidos los órganos jurisdiccionales) por la cual éstos no pueden aplicar la ley de una manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones similares (p.64).

Podemos observar, a raíz de la doctrina, además de considerar como principio la igualdad en su forma general, corresponde avizorar el sentido de la Igualdad de la Ley, esto a partir de las esferas constitucional y de su aplicación, entonces es vital que la norma constitucional sea quien respalde y limite el actual del legislador que como sabemos no dictan leyes en favor de las grandes mayorías sino que a intereses o grupos de minoría, tanto es así, que hoy en día tenemos brechas de polaridad que se van acrecentando y llegará a ser un conflicto social, en ese sentido, la igualdad ante la ley entre la mujer y el varón, juega un rol importante para que desde ya se busque dar mayor énfasis en las políticas públicas, es decir que toda institución pública y privada logre encuadrar en favor de la mujer las oportunidades que a la fecha viene reclamando, como un derecho fundamental, tanto más que en el inciso 2 del artículo 2 de la vigente Constitución Política, regula el derecho a la igualdad a la ley, en ese sentido, nuestra investigación esta relacionado al enfoque de género relacionado al sexo, por lo que la tipificación constitucional considera como discriminatorio por este motivo, en realidad esto sucede

porque en materia laboral y los índices estadísticos denota que la participación de la mujer es mínima, lo que contradice con el hecho de la igualdad ante la ley. Por otro lado, consideramos que aún existen instituciones de orden público, que no logran poner en aplicación práctica lo que la Constitución establece, es decir la igualdad ante la ley, en ese orden de ideas, la mujeres debe ser partícipes en el 50 % del mercado laboral del país, está claro que ello no se da, porque existen instituciones que no los cumplen.

A manera de conclusión (Ignacio Velazco, 2019) en su Tesis “La vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación en el sector público: El caso de la exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el Decreto Legislativo 276”, hace referencia a lo siguiente:

De lo dicho hasta aquí, podemos concluir lo siguiente, el principio de igualdad y su consecuencia, la prohibición de discriminaciones carentes de justificación, pueden provenir de dos direcciones: i) del Estado, quien se encuentra prohibido de conferir un trato diferente a través de una norma, una sentencia, o de un acto administrativo, a quienes se encuentren en una misma situación, o un trato igual a quienes se encuentren en una situación desigual que requiera de una "acción positiva"; o ii) de los particulares, quienes no podrán tratar en forma distinta a quienes se encuentren en una misma situación, o de una misma forma a quienes se encuentren en situaciones diferentes que ameriten una intervención positiva (Rubio, 2011) (p.26).

- **El derecho fundamental a no ser discriminado**

A no ser discriminado, es un derecho fundamental, por tanto se consideraba como una cualidad negativa del derecho de igualdad.

Según (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018), refiere:

Todo aquella situación social, que implique el menoscabo de la dignidad que implícitamente conculca con los derechos humanos y por ende con las libertades relacionadas con la dignidad humana, se considera como discriminación. En ese sentido, la discriminación surge con las costumbres y prácticas sociales entre individuos y estos a la vez con las autoridades, en actividades políticas, que lo hacen sin entender estas posturas que tarde o temprano influyen en una forma de discriminación. Por lo tanto, sería importantísimo saber realizar actividades que no conlleven actitudes y comportamiento sutiles de discriminación (p.5).

Asimismo la propia revista, también hace una clasificación de las diferentes formas de discriminación, en ese sentido hacemos hincapié a lo siguiente:

Discriminación de hecho. Se entiende toda aquella práctica social y pública, cuando se tiene que apoyar a las mujeres campesinas, adultos mayores, etc. Discriminación de derecho. La que esta en una norma legal, en las que hay un trato diferenciado, ejemplo el estigma en que una mujer no pueda ocupar cargos superiores en las instituciones castrenses. Discriminación directa. Sucede en las instituciones publicas y privadas, de forma explícita, no se atiende a una mujer del campo, o porque no se pronuncia bien, o no habla el idioma castellano. Discriminación indirecta. Se da, cuando implícitamente se piden requisitos como para que no

puedan acceder a un puesto. Por ejemplo, cuando para obtener un puesto de trabajo se solicitan requisitos no indispensables para el mismo, saber conducir una unidad móvil. Discriminación por acción. Cuando se discrimina mediante la realización de un acto o conducta. Discriminación por omisión. Cuando no se realiza una acción establecida por la ley, pero igual lo hace, por ejemplo al no permitir un servicio higiénico a una mujer o a personas del campo. Discriminación sistémica. Se refiere a la magnitud de la discriminación de hecho o de derecho como sucede entre los grupos religiosos, o por el sector de población urbana y rural (pp. 11-12).

Por otro lado, a decir de (Cochagne et al., 2008) “La mujer en el mercado laboral peruano”, indica:

Cabe destacar que la brecha de desempleo de América Latina y el Caribe es tan grande que a nivel mundial sólo está por debajo de lo encontrado en Oriente Medio y África del Norte. Otro aspecto sobre el que aún no se ha logrado revertir las tendencias del pasado está relacionado con las condiciones laborales. En el caso de las mujeres que actualmente tienen un empleo, generalmente, están ubicadas en los sectores menos productivos de la economía y peor pagados, más riesgosos, mientras que en el caso de las que se encuentran buscando activamente un empleo, tienen menor probabilidad de encontrar un trabajo seguro que les brinde algún nivel de protección social. En este sentido, la evidencia demuestra que en América Latina y el Caribe la gran mayoría de mujeres trabaja en el sector servicios, donde la proporción de mujeres es más de dos veces a la proporción de mujeres con empleo vulnerable. En el caso de Perú se observa que más del 75% de las trabajadoras mujeres se ubican primero

en el sector de agricultura, ganadería y pesca, segundo, en el sector servicio y tercero en la actividad de comercio al por menor, actividades con un amplio grado de informalidad (p.5).

2.1.2 ENFOQUE DE GÉNERO.

Del estudio (Rivera Huaman, Roger & Guzman Soto, Lizbeth Elida, 2018), define:

Es la orientación desde el punto de vista de las correspondencias entre el hombre y la mujer respecto a los roles, identidades y relaciones que se originan en la convivencia social entre ambos sexos. Desde la vision pluridimensional, el enfoque de género es la relacion existente entre varón – mujer, concebido dentro de un entorno social que involucra al sexo, la identidad, los roles o funciones, desarrollando las formas de como se definen, perciben y viven contidianamente. Son puntos de vista o tambien nociones que redefinen para cada sexo (varón y mujer) en las relaciones entre ellos, tambien deben entenderse sobre el comportamiento social tanto del varon y la mujer respecto al sexo, asi como de las expectativas, obligaciones de caracter economico y sociales. En la sociedad las ideas o nociones tanto los varones y las mujeres ya están preconcebidas, difundidas de generación en generación mediante la tradición y la costumbre, los cuales definen no solamente las relaciones de mando, sino los modelos del poder de decisión, las acciones de exclusión e inclusión social.

- **Enfoque de género en la empleabilidad municipal.**

En la investigación de (Rivera Huaman, Roger & Guzman Soto, Lizbeth Elida, 2018), indica:

En aplicación a los conceptos de enfoque de género, empleabilidad y municipalidad en el presente estudio científico, busca entender el enfoque de género en la generación de puestos en las entidades municipales, como las potencialidades, el empoderamiento, la posibilidad y la capacidad que tiene la entidad municipal de propiciar y regular ocupaciones y oficios para la ocupación para varones y mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades, dentro de su ámbito o jurisdicción administrativa conforme a las atribuciones y competencias que la ley autoriza. La capacidad de empleabilidad que tienen los gobiernos locales desde la óptica de la equidad de género depende de varios elementos que contribuyen para lograr resultados, siendo estas: 1) tamaño de la actividad administrativa municipal, 2) número y grado de envergadura de los proyectos de inversión con capacidad de producir (productivos) y de servicios públicos municipales que brinda a la población, 3) monto presupuestal asignado por el el erario público y de la cantidad de recursos económicos por ingresos propios que genera la municipalidad, 4) tipo de organización administrativa, según la estructura orgánica para determinar la cantidad y calidad de empleados que requiere en toda su jurisdicción administrativa, 5) actos de gobierno local que aspira lograr como política local para la empleabilidad y promoción laboral, 6) nivel educativo y de profesionalización de los ciudadanos de su jurisdicción, particularmente de las mujeres, 7) status quo sociocultural de su jurisdicción, 8) la cota de machismo, sexismo y segregación laboral que prevalece en la jurisdicción distrital, 9) situación económico - social local, regional, nacional y mundial predominante en el momento histórico actual, 10) desempleo estructural y circunstancial predominante en el contexto histórico – social actual, y muchos más elementos, que conllevan a una desigualdad de género en el ámbito de ocupación laboral (p.24).

- **Influencia cultural andina en la mujer.**

La influencia cultural de la mujer del ande es otro de los papeles de importancia capital en las restricciones socioculturales que atañen a la empleabilidad por género en los gobiernos locales. Este proceso complejo consiste en que la mujer por tener una fijación cultural andina tiene considerables dificultades para acceder a un cargo laboral en las municipalidades. Lo característico de nuestro entorno social, es que la mayor de la población es de origen andino o se relaciona con el ande, es decir somos descendientes de las sociedades y culturas andinas que existieron en el Perú hasta la invasión española al Tahuantinsuyo ocurrido en 1532. De modo que las mujeres también mayoritariamente son parte de esa amalgama social de procedencia andina. Esta situación hace que muchas mujeres no tengan como base cultural en su práctica social a la cultura occidental, sino a la cultura andina y al quechua y aymara como su idioma materno o de origen. En cambio, en las municipalidades como parte del sistema social imperante y por ser integrante del Estado peruano, se practica la cultura occidental. Tal realidad, a las mujeres de procedencia andina y quechua y aymara hablantes, las pone en desventaja frente a muchas mujeres y varones que practican la cultura occidental y son castellano – hablantes, para conseguir un puesto de trabajo digno en las municipalidades (Ignacio Velazco, 2019).

- **Baja promoción laboral femenina.**

Para (Rivera Huaman, Roger & Guzman Soto, Lizbeth Elida, 2018), indica:

La dimensión “baja promoción laboral” es otra de las figuras que inciden en la empleabilidad en los gobiernos locales, dificultando el logro de la paridad laboral con enfoque de género es decir en igualdad de condiciones entre el varón y la mujer. Esta dimensión radica en que los organismos estatales y privadas, incluyendo los gobiernos locales realizan promoción laboral femenina de baja incidencia o significancia porque aún existe estigmas

fuera del contexto de la mujer profesional, la que no permite reformar drásticamente el bajo nivel de empleabilidad femenina imperante en nuestro medio, desde ya las municipalidades son las que hemos propugnan la igualdad de género, por lo que tampoco se escapan de este diagnóstico, ya que en ellas también se replican el bajo nivel de empleabilidad femenina (Ignacio Velazco, 2019).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

GÉNERO: “El género es una construcción social que se determina según el sexo con el que se nace, a partir del cual las sociedades transmiten a sus integrantes guiones y pautas permitidas y socialmente valoradas sobre las formas de ser, sentir y actuar asignadas a lo femenino y masculino” (Ruiz, 2009, p.4)

ENFOQUE DE GÉNERO: Según el (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017) define: “El enfoque de género es una herramienta analítica y metodológica que posee una dimensión política, en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual, identidad de género, edad, entre otros” (p.6).

BRECHAS DE GÉNERO: Según el (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2018) reconoce como: “Las diferencias significativas y verificables entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios e instituciones cruciales para determinar sus niveles de desarrollo personal, social, económico, cultural y político, a pesar de ser ambos iguales en derechos” (p. 4).

IGUALDAD DE GÉNERO: Según la Unesco, la igualdad de género es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres”. Supone que se

tengan en cuenta de manera diferenciada sus intereses, necesidades y prioridades, reconociéndose la diversidad de los diversos grupos de mujeres y de hombres".

LA DESIGUALDAD LABORAL: en este contexto, (Rivera Huaman, Roger & Guzman Soto, Lizbeth Elida, 2018) autores de la tesis: Enfoque de género en la empleabilidad en las municipalidades distritales de "Jesús de Nazareno, San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray" describen:

La dimensión "desigualdad laboral" es otro de los aspectos que incide en la empleabilidad de las municipalidades que dificultan la equidad laboral con enfoque de género. Esta dimensión consiste en que en las instituciones municipales persiste la desigualdad e inequidad laboral entre los hombres y mujeres en los aspectos de la remuneración económica, en la distribución de los trabajos, en la valoración laboral, en la cantidad de trabajadores, entre otros (p.32).

LA EMPLEABILIDAD: Al respecto, (Maria Alejandra Gomez Velez, 2012), determina que:

La empleabilidad, entendida como la capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado, resulta de mucho peso al momento de estudiar un fenómeno tan complejo como es el del empleo y el desempleo. La forma misma como se aborde la definición de empleabilidad determinará las relaciones entre empleador y empleado, y las competencias que debe tener una persona que desee hacer parte del mercado laboral ajustado a las necesidades y demandas de las organizaciones (p.65).

LA MUNICIPALIDAD: Según (Congreso de la República, 2003), define a la municipalidad como: "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno

promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines” (p.4).

GESTIÓN PÚBLICA: (Cortázar, 2012) define:

La gestión pública como una especialidad que tiene como objetivo la correcta y la eficiente administración de los recursos del Estado para satisfacer las necesidades de la ciudadanía, es promover el desarrollo nacional cuyo grupo de interés son los profesionales que trabajan multidisciplinariamente en el sector público realizando funciones directivas desarrollando consultorías, proyectos de inversión, consultorías, etc (p. 54).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El presente estudio se llevó a cabo en el Perú, asimismo en el departamento de Puno, provincia de Chucuito, distrito de Desaguadero; específicamente en la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

3.2. POBLACIÓN

Según (Arias, 2012), “La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y los objetivos de estudio”. De tal forma que, nuestra población (en este caso finito) la constituyen los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

3.3. TAMAÑO DE MUESTRA

Según (Arias, 2012) “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de población accesible”. En ese sentido la muestra constituye una subpoblación o aquello se que selecciona de la población, la misma que sirve para el estudio y análisis del

planteamiento del problema que conlleva a la investigación, al no poder comprender a toda la población, pero también puede trabajarse con toda la población, cuando la muestra es intencionada, ello a razón del criterio que se toma por el investigador, siendo así nuestro estudio se da en los 60 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, que representan el 100% de la población.

3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Método inductivo-deductivo

Caballero (2000), sostiene que, “el método inductivo, es aquella orientación que va de los casos particulares a los general, es decir que los dotados o elementos individuales; por semejanzas, se sintetizan y se llega a un estudio general; que explica y comprende esos casos particulares”.

El autor explica, “que el inicio del proceso consiste en la realización de un esquema teórico que explique a través de los principios, los fenómenos, y en la segunda parte del proceso vendría hacer en una deducción de las leyes generales para los fenómenos, formadas por el cuerpo teórico y válidas para así poder explicar y aplicar los fenómenos en esta investigación”.

El diseño para la investigación es de tipo no experimental y a su vez transversal, en razón a observar los acontecimientos tal cual se producen en la realidad; asimismo porque se recolectó información en un preciso momento.

La investigación se enmarca en un enfoque Cualitativo y por su naturaleza jurídica, en el modelo jurídico descriptivo (investigación, 2019).

En otro lugar, se indica que “El método seleccionado tiene que estar en absoluta concordancia con el objetivo de la investigación. La utilización de un método adecuado a

la investigación determina la calidad de la información que se obtenga” (Schmelkes, 2001).

Considerando el tipo de investigación de nivel descriptivo y analítico, corresponde el estudio de tipo descriptivo, los estudios que se realizan en un determinado tiempo “Son aquellos que buscan describir, mas no explicar la causa y efecto de determinadas características del objeto de estudio” (Velásquez & Rey, N., 1999)

3.5. TÉCNICAS Y PASOS DE INVESTIGACIÓN

Para la recolección de datos para nuestra investigación, se ha valido del uso de técnicas e instrumentos a efecto de tener un panorama de lo que se investiga, en tal sentido, las técnicas que se han utilizado son:

3.5.1. Análisis documental. Para nuestra investigación, se tuvo a nuestro alcance la relación de trabajadores por diferentes modalidades, con los cuales se ha determinado que efectivamente una de nuestras variables ha demostrado la desigualdad laboral en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, también se tuvo que analizar la estructura orgánica de la entidad municipal, a fin de determinar los cargos existen y asumido por los varones y mujeres.

3.5.2. La Entrevista Estructurada. Según Folgueiras indica que “La entrevista estructurada se decide de antemano que tipo de información se quiere y en base a ello se establece un guión de entrevista fijo y secuencial. El entrevistador sigue el orden marcado y las preguntas están pensadas para ser contestadas brevemente. El entrevistado debe acotarse a este guión preestablecido a priori” (p.3). En ese sentido, en el presente estudio, se ha plasmado una entrevista estructurada, es decir que ha

realizado las preguntas determinadas con la finalidad de recibir respuestas conforme a nuestras variables y objetivos de la investigación.

3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensi ones	Indicadore s	Instrume nto
Enfoque de Género	El enfoque de género es una herramienta analítica y metodológica que posee una dimensión política, en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual, identidad de género, edad, entre otros(Rivera Huaman, Roger & Guzman Soto, Lizbeth Elida, 2018).	La variable será tratado, como igualdad ante la ley y la no discriminacio n	Derecho s fundame ntales	Igualdad ante la Ley La no discriminaci on.	Guia de entrevista

La desigualdad laboral	es otro de los aspectos que incide en la empleabilidad de las municipalidades que dificultan la equidad laboral con enfoque de género	La variable La desigualdad laboral, será medido cuanto accede al empleo a partir del enfoque de género y la discriminación cultural.	Políticas públicas	Enfoque de género <hr/> La empleabilidad laboral <hr/> Igualdad de género
------------------------	---	--	--------------------	---

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

En esta parte de la investigación se presentan los resultados a partir de la entrevista realizada a una muestra de 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, respecto al enfoque de género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero durante el año 2019, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1

¿Sabe Ud, que es la Desigualdad de Género?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	58	96,7	96,7
	No	2	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

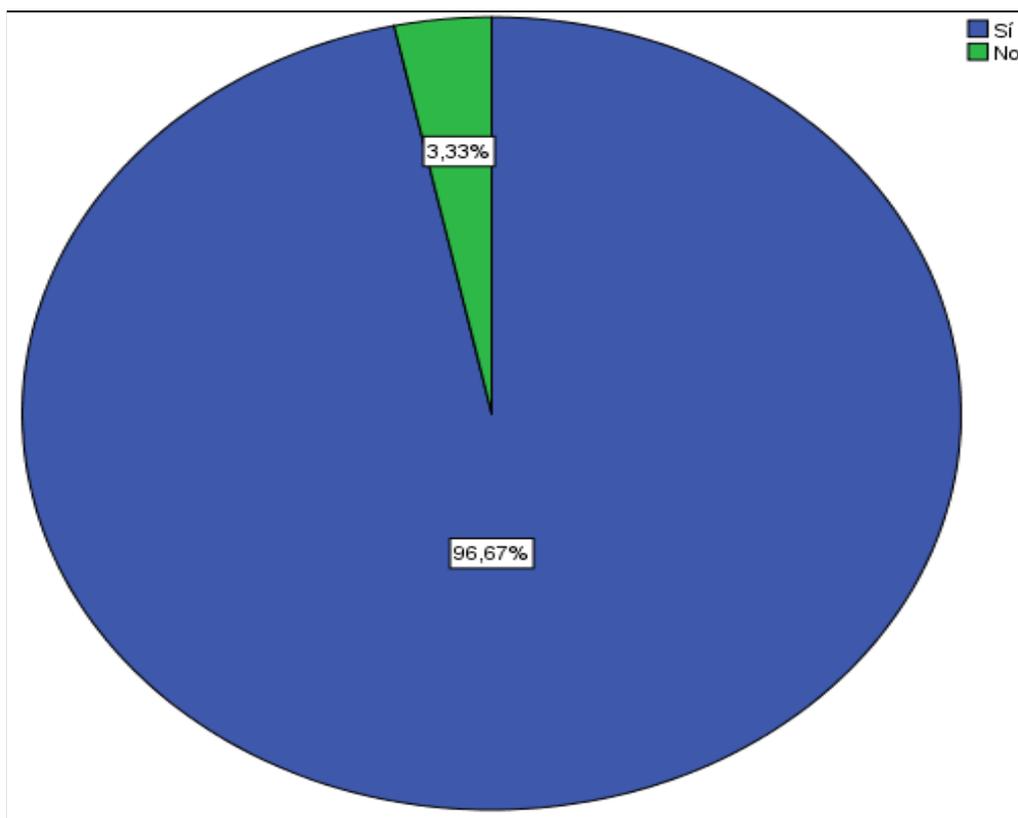


Figura 1

¿Sabe Ud, que es la Desigualdad de Género?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 1, de 60 entrevistados respecto a si tienen conocimiento sobre la Desigualdad de Género, el 3,33% (2), manifestaron NO conocer mientras por otro lado el 96,67% (58) de los entrevistados indicaron SI conocer. Por lo que se concluye que los trabajadores en su mayoría SI saben que es la desigualdad de Género en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 2

¿Cree Ud, que existe en la municipalidad sexismo (discriminación) laboral?

		Frecuen	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		cia		válido	acumulado
Válido	Sí	48	80,0	80,0	80,0
s	No	12	20,0	20,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

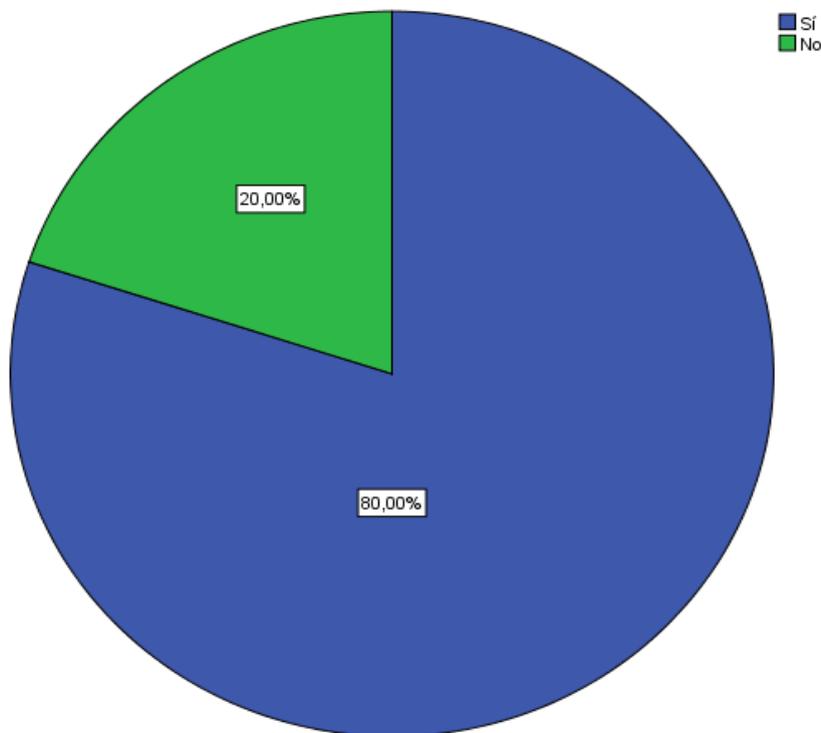


Figura 2

¿Cree Ud, que existe en la municipalidad sexismo (discriminación) laboral?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 2, de 60 entrevistados respecto a la existencia del sexismo (discriminación) laboral el 20% (12), manifestaron que NO, mientras el 80% (48) de los entrevistados indicaron SI. Por lo que se concluye que SI existe sexismo (discriminación) laboral en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 3

¿Cree Ud, que existe desigualdad de remuneración entre varones y mujeres?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	50	83,3	83,3	83,3
	No	10	16,7	16,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

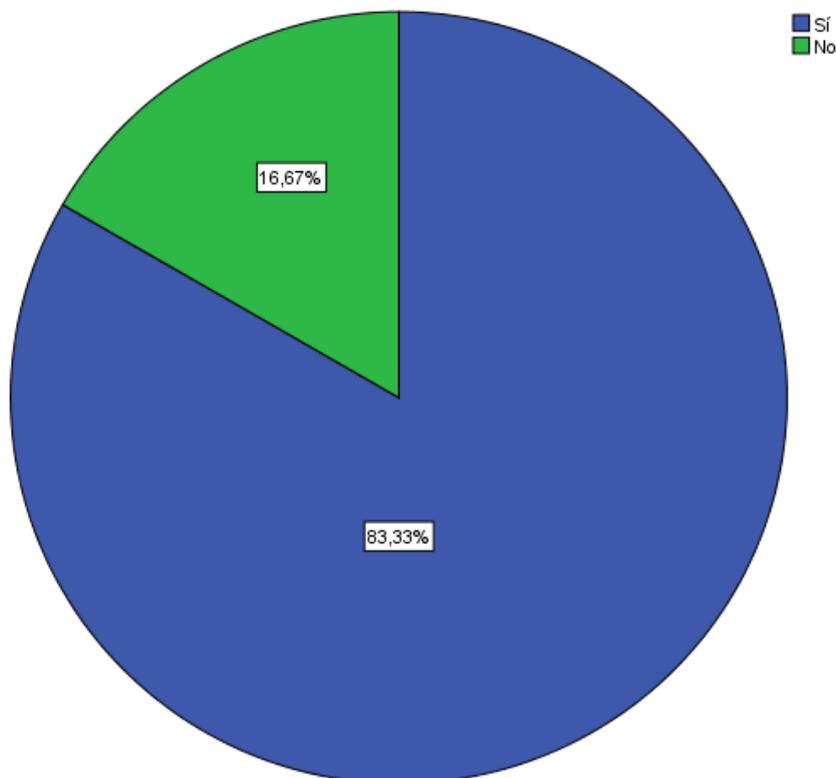


Figura 3

¿Cree Ud, que existe desigualdad de remuneración entre varones y mujeres?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 3, de 60 entrevistados respecto a la desigualdad en la remuneración entre varones y mujeres el 16,67% (10), manifestaron que NO existe desigualdad remunerativa, mientras el 83,33% (50) de los entrevistados indicaron SI existe desigualdad remunerativa. Por lo que se concluye que, SI existe desigualdad en la remuneración entre varones y mujeres en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 4

¿Cree Ud, que existe una exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	47	78,3	78,3	78,3
	No	13	21,7	21,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

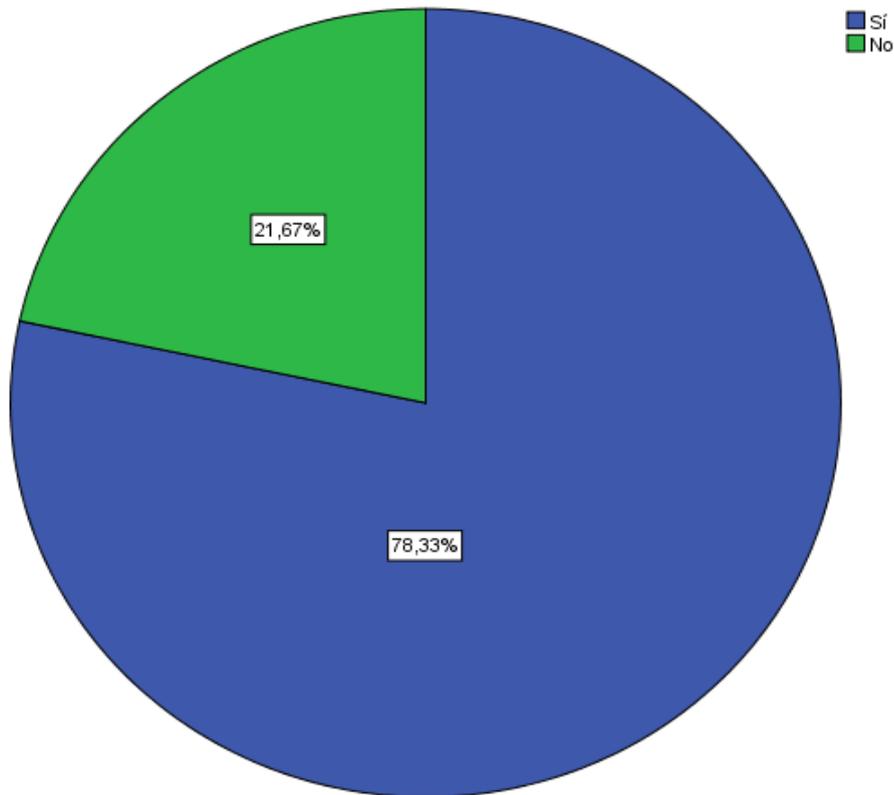


Figura 4

¿Cree Ud, que existe una exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 4, de 60 entrevistados respecto a la exclusión laboral femenina, el 21,67% (13), manifestaron que NO existe exclusión laboral femenina, mientras el 78,33% (47), manifestaron que SI existe exclusión laboral femenina. Por lo que se concluye que, SI existe exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 5

¿Cree Ud, que existe un rechazo laboral femenino por la condición de ser andina, o de bajos recursos económicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	43	71,7	71,7	71,7
	No	17	28,3	28,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

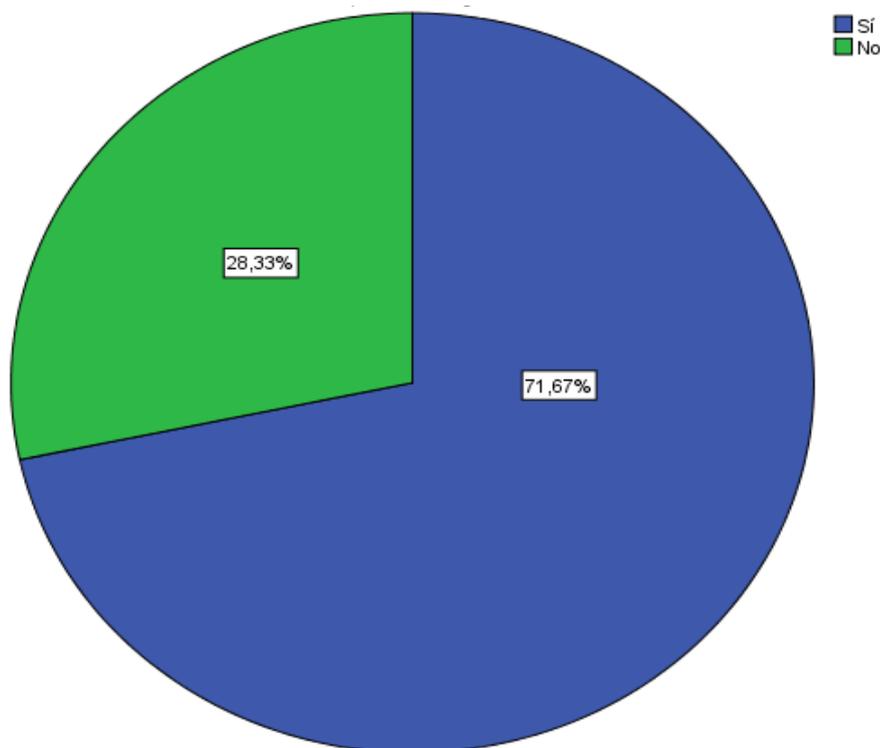


Figura 5

¿Cree Ud, que existe un rechazo laboral femenino por la condición de ser andina, o de bajos recursos económicos?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 5, de 60 entrevistados respecto al rechazo laboral femenina por procedencia andina o escasos recursos económicos el 28,33% (17), manifestaron que NO existe rechazo, mientras el 71,67% (43) entrevistados indicaron SI existe rechazo. Por lo que se concluye que, SI existe un rechazo laboral femenino por la condición de ser andina, o de bajos recursos económicos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 6

¿Cree, Ud, que existe un menor número de profesionales mujeres aimaras hablantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	52	86,7	86,7	86,7
	No	8	13,3	13,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

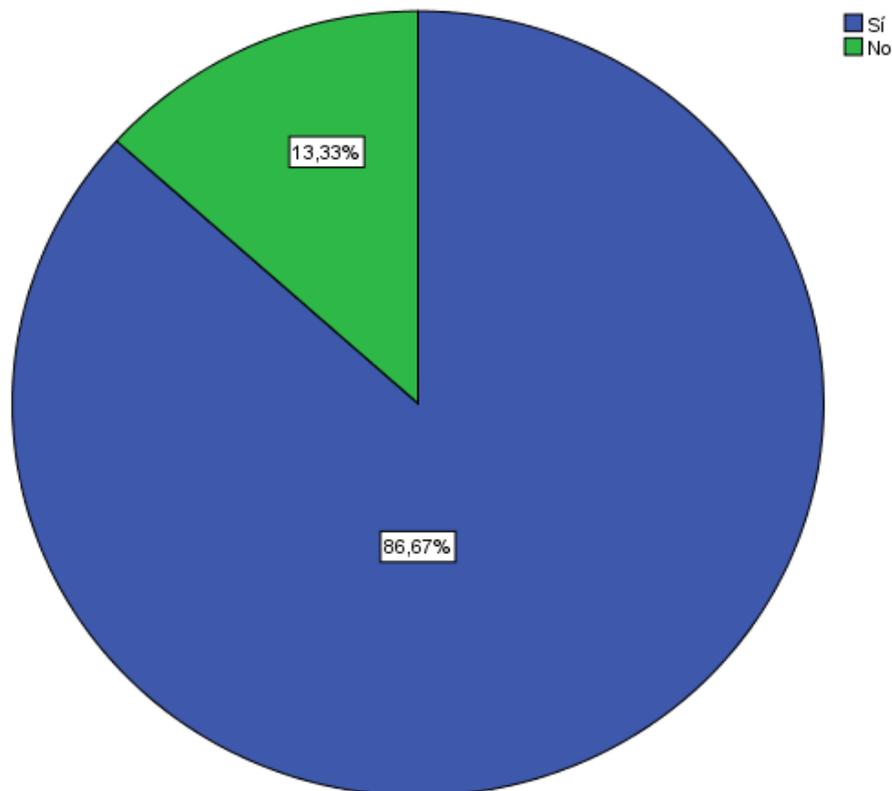


Figura 6

¿Cree, Ud, que existe un menor número de profesionales mujeres aimaras hablantes?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 6, de 60 entrevistados respecto a la existencia de menor número de mujeres profesionales de habla aimara el 13,33% (8), manifestaron que NO, mientras el 86,67% (52) de los entrevistados indicaron SI. Por lo que se concluye que, SI existe un menor número de profesionales mujeres aimaras hablantes en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 7

¿Cree Ud, que existe muy poca accesibilidad laboral femenina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	53	88,3	88,3	88,3
	No	7	11,7	11,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

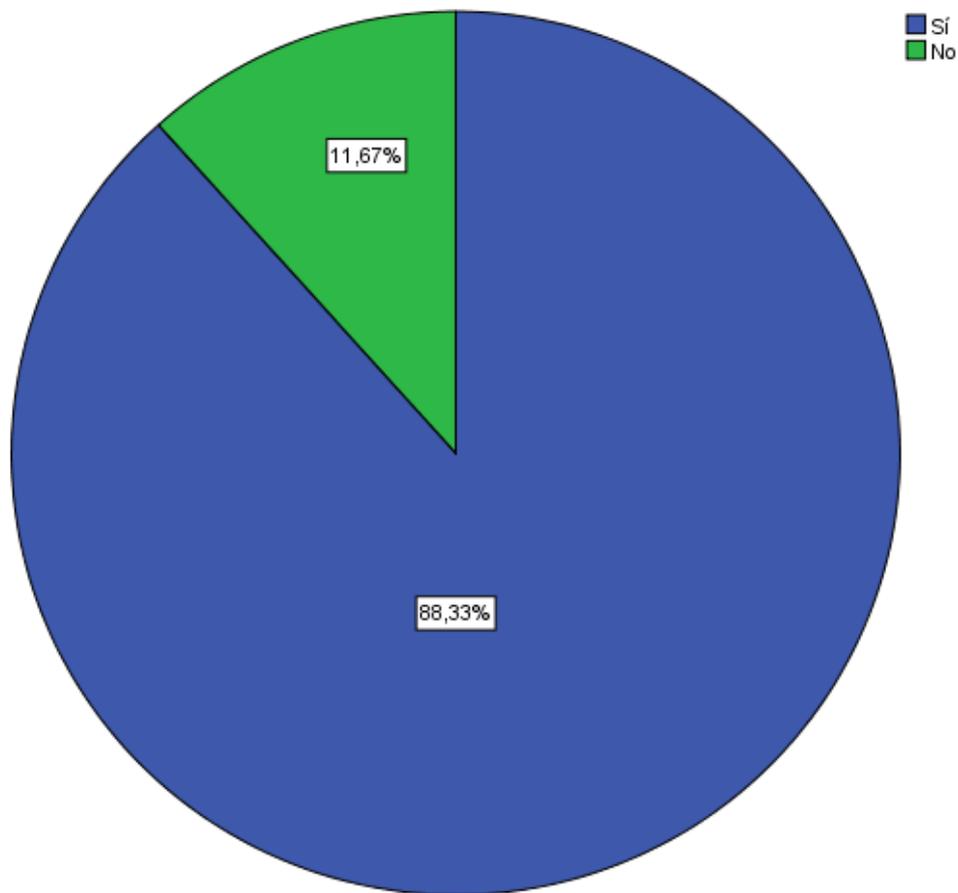


Figura 7

¿Cree Ud, que existe muy poca accesibilidad laboral femenina?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 7, de 60 entrevistados respecto a la poca accesibilidad laboral femenina el 11,67% (7), manifestaron que NO, mientras el 88,33% (53) de los entrevistados indicaron SI. Por lo que se concluye que, SI existe muy poca accesibilidad laboral femenina en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 8

¿Cree Ud, que existen pocas oportunidades de empleo para las mujeres en las municipalidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válidos	Sí	53	88,3	88,3	88,3
	No	7	11,7	11,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

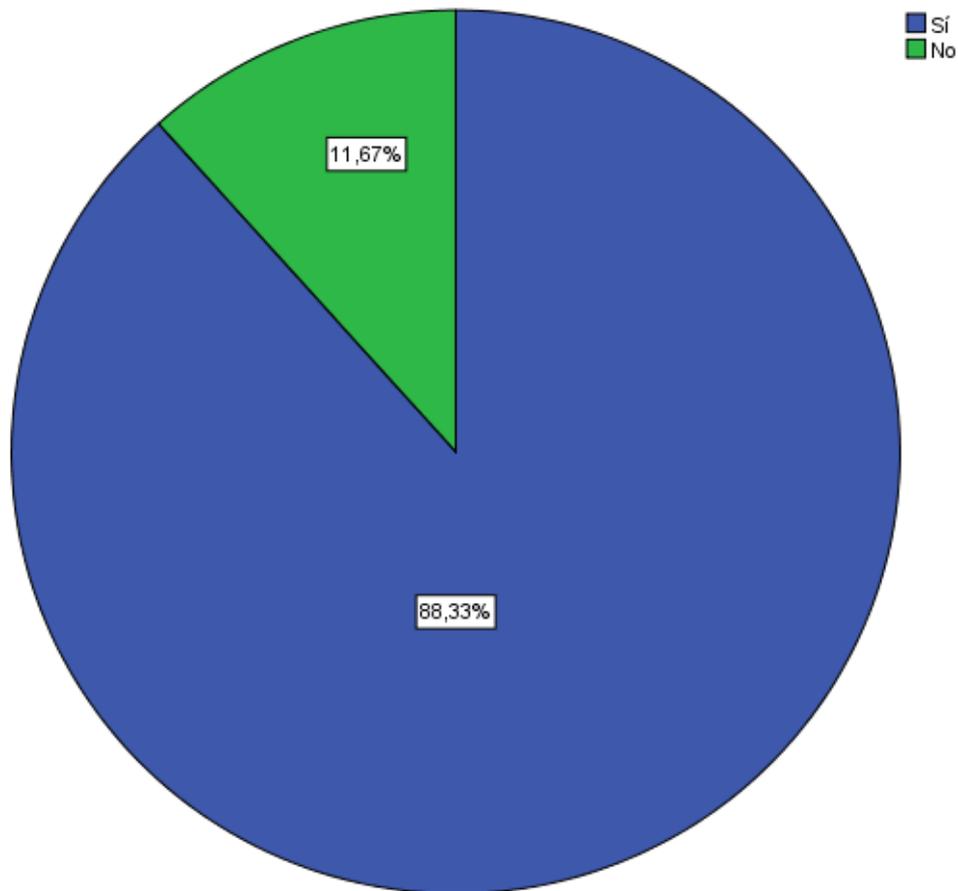


Figura 8

¿Cree Ud, que existen pocas oportunidades de empleo para las mujeres en las municipalidades?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 8, de 60 entrevistados respecto a la existencia de pocas oportunidades de empleo para las mujeres el 11,67% (7), manifestaron que NO, mientras el 88,33% (53) de los entrevistados indicaron SI. Por lo que se concluye que, Si existen pocas oportunidades de empleo para las mujeres en las Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 9

¿Cree Ud, que existe una menor demanda de profesionales femeninas en determinadas áreas requeridas por la entidad municipal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	46	76,7	76,7	76,7
	No	14	23,3	23,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

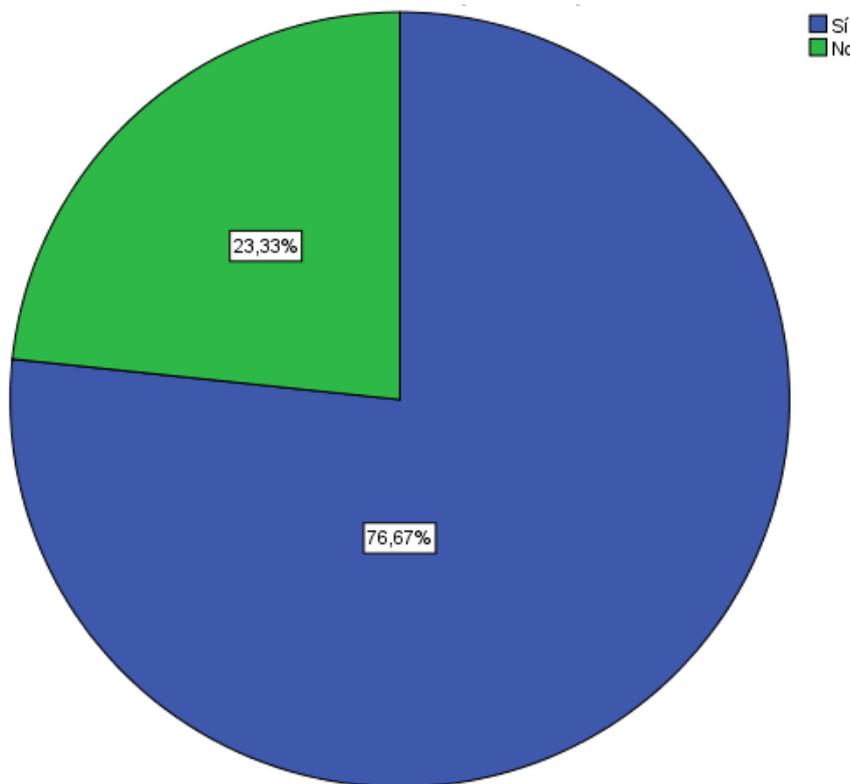


Figura 9

¿Cree Ud, que existe una menor demanda de profesionales femeninas en determinadas áreas requeridas por la entidad municipal?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 9, de 60 entrevistados respecto a la existencia de una menor demanda de profesionales femeninas, el 23,33% (14), manifestaron que NO, mientras el 76,67% (46) de los entrevistados indicaron SI. Por lo que se concluye que, SI existe una menor demanda de profesionales femeninas en determinadas áreas requeridas en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 10

¿Considera Ud, que existe un menor número de trabajadoras (femeninas) respecto al número de trabajadores (masculinos)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válidos	Sí	52	86,7	86,7	86,7
	No	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

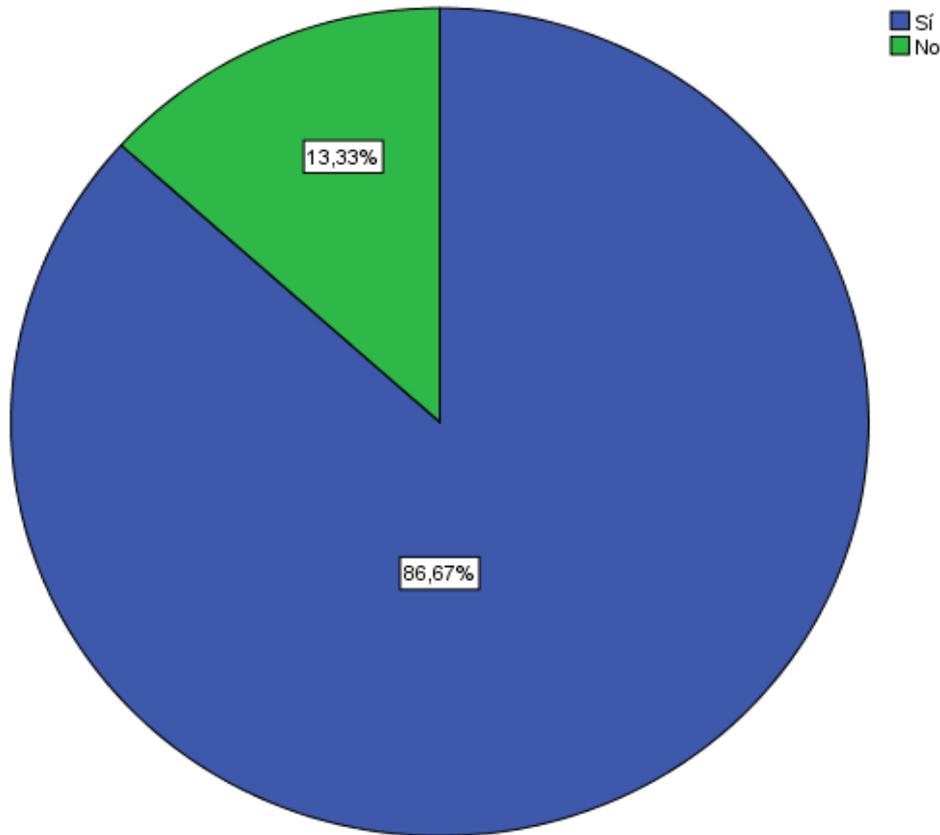


Figura 10

¿Considera Ud, que existe un menor número de trabajadoras (femeninas) respecto al número de trabajadores (masculinos)?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 10, de 60 entrevistados respecto a la existencia de menor número de mujeres a comparación de los varones, el 13,33% (8), manifestaron que NO, mientras el 86,67% (52) de los entrevistados indicaron SI. Por lo que se concluye que SI existe un menor número de trabajadoras (femeninas) respecto al número de trabajadores (masculinos) en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

Tabla 11

¿Considera Ud, que debería darse opciones para prevenir o erradicar la diferencia de ocupación de cargos municipales por parte de las mujeres, y así cerrar la brecha de desigualdad de género?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	60	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

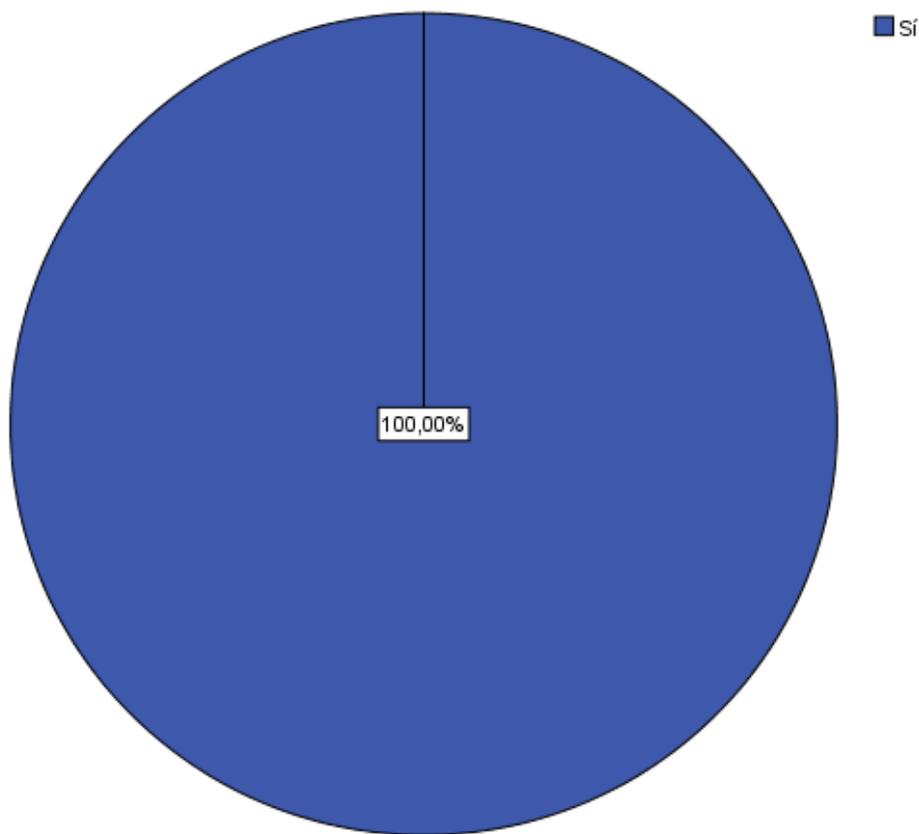


Figura 11

¿Considera Ud, que debería darse opciones para prevenir o erradicar la diferencia de ocupación de cargos municipales por parte de las mujeres, y así cerrar la brecha de desigualdad de género?

Interpretación:

Conforme se evidencia en la Tabla y Figura N° 11, de 60 entrevistados respecto a las opciones para prevenir o erradicar la diferencia de ocupación, el 100% (60), manifestaron SI. Por lo que se concluye que, SI se debería dar opciones para prevenir o erradicar la diferencia de ocupación de cargos municipales por parte de las mujeres, y así poder cerrar brechas de desigualdad de género en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto al objetivo general de la investigación, a partir de los resultados obtenidos de haber aplicado una entrevista a 60 trabajadores, se concluye que la mayoría de los trabajadores manifestaron la presencia en mayor índice de los siguientes factores que inciden en la desigualdad de género para ocupar cargos por las mujeres fueron: el sexismo (discriminación por el hecho de ser mujer), la desigualdad remunerativa (remuneración por debajo de lo percibido por los varones), el bajo nivel de estudio, condición de procedencia andina o bajos recursos económicos, pocos profesionales de habla aimara, poca accesibilidad laboral (requisitos incongruentes para mujeres, ejemplo no tener hijos o no estar embarazada), escasas oportunidades laborales y poca demanda de puestos laborales (convocatorias excluyentes solo para varones), en la Municipalidad Distrital de Desaguadero durante el año 2019.

SEGUNDA: Respecto al objetivo específico 1, de los resultados obtenidos se concluye que los factores de desigualdad de género que inciden para ocupar cargos ejecutivos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019, fueron: la desigualdad remunerativa, las condiciones de procedencia andina o bajos recursos económicos y el sexismo laboral.

TERCERA: Sobre el objetivo específico 2, a partir de los resultados se concluye que los factores de empleabilidad femenina que incidieron en la desigualdad de género en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, durante el año 2019, fueron la poca accesibilidad laboral, poca demanda de puestos laborales siendo en la mayoría excluyentes, indicando requisitos incongruentes y contradictorios a los derechos laborales como la prohibición de postular a aquellas mujeres gestantes y con hijos o sólo a aquellas personas de habla aimara o en otros casos solo aquellos que hablan el idioma español.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: De los resultados evidenciados se recomienda al Alcalde y demás funcionarios de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, revisar y si es pertinente modificar los Términos de Referencia para la contratación el personal, evitando en todos sus extremos la discriminación por sexo, creencia, raza, nivel de estudios, etc.

SEGUNDA: A partir de los resultados se recomienda al Alcalde y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, a fin de convocar a los gerentes tener en consideración la cuota de género que debe conformar la plana de funcionarios de confianza, sin prioridades y dejando de lado el “machismo”, que hasta ahora se viene practicando en algunas instituciones públicas.

TERCERA: Por último, se recomienda al Alcalde y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, al momento de las convocatorias omitir los requisitos que contravengan los derechos fundamentales y derechos laborales de las personas, especialmente los requisitos que tengan como fin limitar a las mujeres a participar de una convocatoria por el simple hecho de ser mujer, a gestantes por su estado o aquellos que tienen hijos recién nacidos y que requieren de lactancia materna

BIBLIOGRAFÍA

- Arana Alva, K. M., & Carrillo Palomino, S. (2016). Diagnóstico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al plan nacional de igualdad de género. *Pontificia Universidad Católica del Perú*.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7141>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 6ta. Edición. Fidas G. Arias Odón.
- Arredondo Armas, A. A. (2017). Incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23598>
- Avila Cazorla, M. Y. A. (2019). *DISCRIMINACIÓN Y BRECHA SALARIAL POR GENERO EN EL PERÚ* [Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7964>
- Cochagne, M. G., Laguna, E. M. Z., & Jara, J. A. B. (2008). *Informe Anual 2008 La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. 99.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *El derecho a la no discriminación* (2°).
<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>
- Congreso de la República. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Editora Peru.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- Cortázar, J. C. (2012). Las prácticas de gestión pública. Un marco conceptual desde las ciencias sociales y gerenciales. *Politai*, 3(5), 85-96.
- García, A. M. (2014). *Igualdad de género en las políticas públicas :el caso de los programas Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, Familias por la Inclusión Social*

- y *Asignación Universal por Hijo*. [Universidad de San Andrés. Departamento de Ciencias Sociales]. <http://repositorio.udes.a.edu.ar/jspui/handle/10908/2726>
- Gutiérrez Galvis, A. (2015). *Papel y empoderamiento institucional de la mujer en la organización del partido conservador colombiano 2000-2011* [MasterThesis, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11820>
- Ignacio Velazco, W. (2019). La vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación en el sector público: El caso de la exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el Decreto Legislativo 276. *Universidad Nacional del Altiplano*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13383>
- investigación, U. de. (2019). *Unidad de investigación 2019 (1°)*. UPSC. <https://doi.org/10.15332/dt.inv.2016.02535>
- Maria Alejandra Gomez Velez. (2012). *La noción de la empleabilidad: Una mirada desde la perspectiva de las organizaciones* (pp. 63-84).
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2018). *Brechas de Género*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/199399/Brechas_de_g%C3%A9nero_-_C%C3%B3mo_medir_el_avance_hacia_la_igualdad_entre_mujeres_y_hombres__1_.pdf
- Montero, C. B., & Oliart, P. (s. f.). *Las mujeres y el género*. 73.
- Praeli, F. J. E. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*, 15, 63-72.
- Rivera Huaman, Roger & Guzman Soto, Lizbeth Elida. (2018). *TESIS PARA OBTENER*

EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión Pública. 101.

Rojas Ramos, L. M. (2018). Empoderamiento de la mujer en cargos políticos y /o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la Provincia de Puno, 2016-2017.

Universidad Nacional del Altiplano.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7953>

Rosales Noguez, J. A. (2003). *La desigualdad entre el hombre y la mujer en el derecho social* [Universidad Autónoma de Nuevo León].

<https://cd.dgb.uanl.mx/handle/201504211/4300>

Tapia Alarcon, Margeory Katherine. (2018). *Las raíces ideológicas del enfoque de género frente a la eficacia de la Ley Nº 30364.*

<https://1library.co/document/y6e6kw4z-raices-ideologicas-enfoque-genero-frente-eficacia-ley.html>

Yana Cespedes, A. L., & Quispe Huallpa, P. (2015). Participación política de la mujer en el proceso electoral municipal de la región Puno: Una aproximación a partir de las hojas de vida de los candidatos a alcaldes y regidores. *Universidad Nacional del Altiplano.* <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12303>

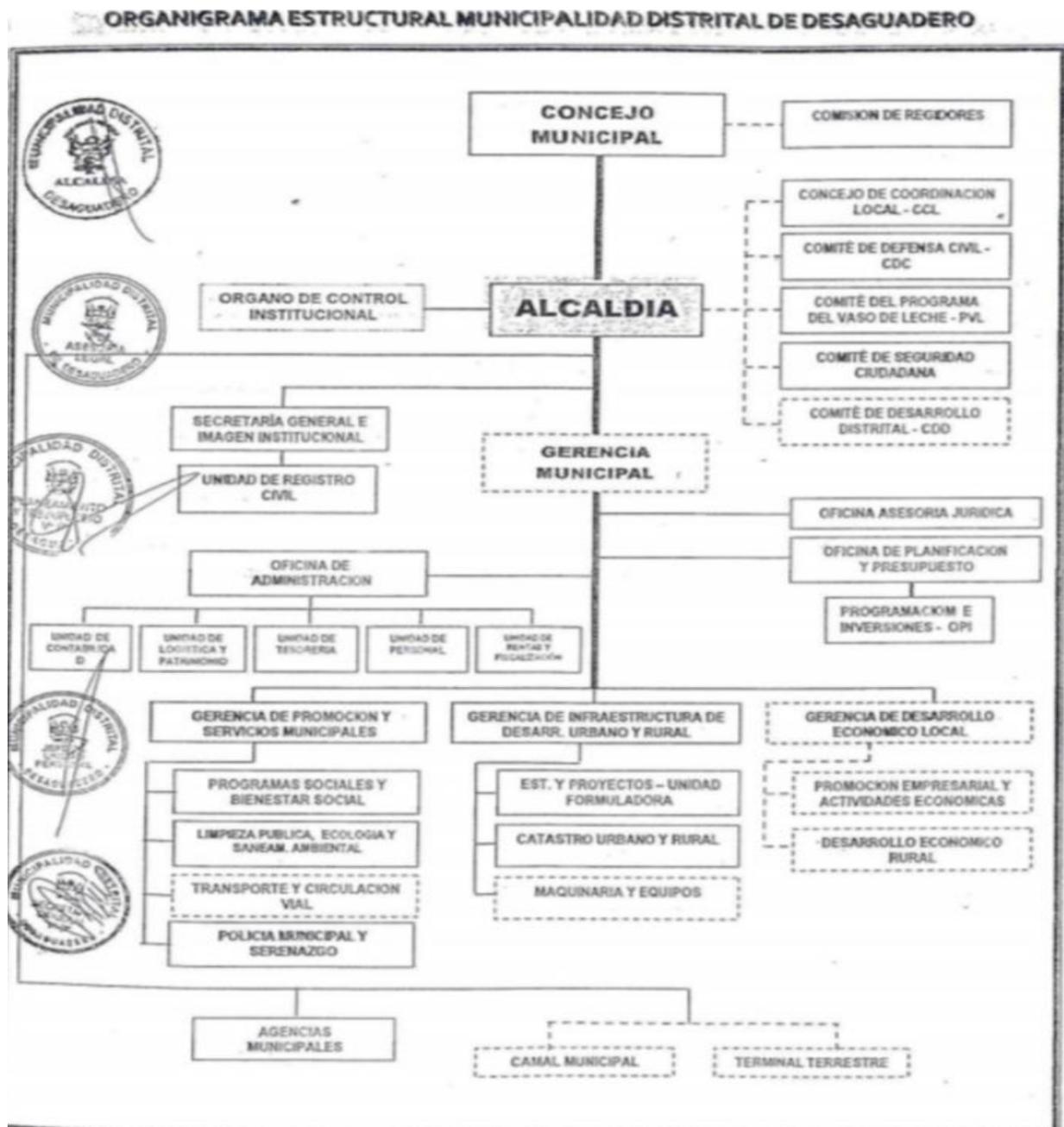
ANEXO

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA Y DISEÑO
<p>El Enfoque de Género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.</p>	<p>GENERAL ¿Cuáles son los factores que inciden en la desigualdad de género para la ocupación de cargos en la Municipalidad distrital de Desaguadero 2019</p> <p>ESPECÍFICO: ¿Cuáles son los factores que influyen en la desigualdad de género, en cargos ejecutivos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero? ¿Cuáles son los factores que influyen en la desigualdad de género, como la restricción a ocupar cargos ejecutivos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero? ¿Cuáles son los factores que influyen en la empleabilidad femenina como desigualdad de género de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?</p>	<p>GENERAL Analizar los factores que inciden en la desigualdad de género para la ocupación de cargos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero.</p> <p>ESPECÍFICO Analizar los factores de desigualdad de género, en cargos ejecutivos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero. Analizar los factores de desigualdad de género, como restricción a ocupar cargos ejecutivos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero. Analizar los factores de empleabilidad femenina como desigualdad de género de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.</p>	<p>INDEPENDIENTE: Enfoque de Género</p> <p>DEPENDIENTE: Desigualdad laboral</p>	<p>Tipo o Modelo de investigación: Jurídico Descriptivo</p> <p>Metodología o Enfoque de investigación: Cualitativo</p>

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 2 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA MDD



ANEXO 3 ENTREVISTA ESTRUCTURADA

DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO, SOBRE EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EMPLEABILIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO.

YO, Santos Rosendo Chura Mendoza, soy egresado de la Universidad Privada San Carlos de Puno. La presente entrevista estructurada ha sido elaborada para obtener datos que permitan desarrollar mi Proyecto de Investigación. Por favor sea objetivo a lo largo de la presente entrevista estructurada, muchas gracias.

Nombre: _____ **DNI. N°** _____

Edad: _____ **Ocupación:** _____ **Grado de Instrucción:** _____.

DESIGUALDAD DE GÉNERO

1.- ¿Sabe Ud, que es la Desigualdad de Género?

Desarrolle por favor.

.....

2.- ¿Cree Ud, que existe en la municipalidad sexismo (discriminación) laboral?.

Desarrolle por favor.

.....

3.- ¿Cree Ud, que existe desigual remuneración entre varones y mujeres? Desarrolle por favor.

.....
.....

DESIGUALDAD DE GÉNERO, COMO RESTRICCIÓN

**4.- ¿Cree Ud, que existe una exclusión laboral femenina por bajo nivel educativo?
Desarrolle por favor.**

.....
.....

**5.- ¿Cree Ud, que existe un rechazo laboral femenino por la condición de ser andina,
o de bajos recursos económicos?.
Desarrolle por favor.**

.....
.....

**6.- ¿Cree, Ud, que existe un menor número de profesionales mujeres aimaras
hablantes?.
Desarrolle por favor.**

.....
.....

EMPLEABILIDAD FEMENINA

**7.- ¿Cree Ud, que existe muy poca accesibilidad laboral femenina? Porque? Desarrolle
por favor.**

.....
.....

**8.- ¿Cree Ud, que existe pocas oportunidades de empleo para las mujeres en las
municipalidades? Porque?**

Desarrolle por favor.

.....

9.- ¿Cree Ud, que existe una menor demanda de profesionales femeninas determinadas áreas requeridas por la entidad municipal?

Desarrolle por favor.

.....

10.- ¿Considera Ud, que existe un menor número de trabajadoras (femeninas) respecto al número de trabajadores (masculinos)?

Desarrolle por favor.

.....

11.- ¿Qué Sugerencias daría para prevenir o erradicar la diferencia de ocupación de cargos municipales por parte de las mujeres, y poder cerrar la brecha de desigualdad de género?

Desarrolle por favor.

.....

ANEXO 4 RELACIÓN DE TRABAJADORES DE LA MDD

RELACIÓN DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE DESAGUADERO 2020

PLANTA DE LOCACIÓN		
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	ZAPANA PAUCAR RUBEN WILBER	CONTADOR
2	LUIS MACHACA SARMIENTO	RESPONSABLE DE DEMUNA
3	CUNO RODRIGUEZ ROBING	ASISTENTE TECNICO DE GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
4	HUARAHUARA VILCANQUI ROLANDO	RESPONSABLE DE UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO
5	MAMANI FERNANDEZ PERCY	RESP. META 36
6	PARI MAMANI ANGEL RENE	RESP. META 37
7	COILA PACHECO ERIK GUSTAVO	RESP. DE Área Técnica Municipal
8	ANCALLA JIHUAÑA ELISEO SIMION	OFICINA PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
9	LOPEZ ATAHUACHI JUAN	GUARDIAN DEL CLUB SOCIAL
10	RIOS APAZA WILBER LUIS	ASESOR EXTERNO

PLANTA (CAS) NUEVOS		
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	MAMANI MENDOZA, JOSE LUIS	ENCARGADA DE MESA DE PARTES
2	MUSAJA MAMANI FREDDY	GUARDIÁN DEL PALACIO MUNICIPAL
3	HUALLPA SARMIENTO CANDY	ASISTENTE DE TESORERIA
4	OCHOA SARMIENTO ANGELICA	ASISTENTE DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
5	YAPUCHURA YAPUCHURA JOSE LUIS	AUXILIAR DE ABASTECIMIENTO
6	HUAYTA ANCACHI EDYBERTO	ASISTENTE DE ALMACEN
7	COPA LIMACHI LIZETH BRIGIDA	ASISTENTE DE PROGRAMA VASO DE LECHE
8	CHAMBILLA PARI LIZBETH ISABEL	SECRETARIA DE ALCALDÍA
9	SALAMANCA CHURA REYMER	RESPONSABLE DE IMAGEN INSTITUCIONAL
10	LLANOS VARGAS DENNIS	ASISTENTE DE CATASTRO
11	COPAJA AGUILAR YENY NELY	RESPONSABLE DE BIBLIOTECA
12	ESCOBAR CHIPANA BERNARDINO	RESPONSABLE DE OMAPED
13	CORA CHIRA JOSE	ASISTENTE DE ASESORIA LEGAL
14	FREDY MAMANI COPA	ASISTENTE DE RENTAS Y FISCALIZACIÓN
15	COPALLI HUAYHUA GISELLE TANDY	SECRETARIA DE GERENCIA GENERAL
16	CHURA MAMANI JOSE SANTOS	ASISTENTE DE SECRETARIA GENERAL
17	RIVERA APAZA BERNARDO	AUXILIAR DE TESORERIA
18	EDGAR ALVARADO COPA	ASISTENTE DE ABASTECIMIENTOS
19	PASTOR HUAMAN OMAR JORGE	SOPORTE TECNICO

PLANTAS C.A.S.		
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO

1	MARCO CUTIPA QUENTA	GERENTE MUNICIPAL
2	QUENTA YUJRA ROGER RUBEN	RESPONSABLE DE CAJA
3	FLORES ARI PERCY NESTOR	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
4	COPA ALARCON RENE EUSTAQUIO	JEFE DE TRANSPORTE
5	JUAN CARLOS MACEDO VARGAS	RESPONSABLE DE UNIDAD FORMULADORA
6	CHILE CHOQUE DOMINGA	ENCARGADO DE LA OFICINA DE VASO DE LECHE
7	CHOQUE MANZANARES BENJAMIN	RESPONSABLE DE PLANILLAS
8	CONDORI VILCANQUI EDWIN ALBERTO	JEFE DE DEFENSA CIVIL
9	VARGAS CONDORI LOT	JEFE DE LA OFICINA DE CATASTRO URBANO Y RURAL
10	HUGO TEOFILO MAMANI MAMANI	JEFE DE MAQUINARIA
11	SALAS LOSA JOSE ANTONIO	RESPONSABLE DE OPMI

PLANTA PLAZO FIJO		
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	RIVAS QUISPE JULIO	ASESOR LEGAL
2	VILLACA CACERES HECTOR	TESORERO
3	VICTOR JESUS ESPINO GUTIERREZ	PROCURADOR PUBLICO
4	CONDORI TICONA LINO	SECRETARIO GENERAL
5	PAREDES SERRUTO ROGER ARTEMIO	JEFE DE UNIDAD PERSONAL
6	SARMIENTO PARI GUILLERMO	RESPONSABLE DE ALMACEN CENTRAL
7	ZAPANA ZAPANA CESAR LUCIO	ENCARGADO DE LA OFICINA DE RENTAS Y FISCALIZACIÓN

NOMBRADOS		
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	PARI ESCOBAR GUMERCINDO	ALCALDE
2	FLORES CHAMBI RAFAEL	REGISTRO CIVIL
3	HUAYTA RAMOS ISMAEL	POLICIA MUNICIPAL
4	ILLACUTIPA FLORES ROGELIO	POLICIA MUNICIPAL
5	OCHOA CHAMBILLA SANTOS	AUXILIAR DE LA UNIDAD DE RENTAS
6	CACERES AQUISE BENIGNO	TECNICO EN TV
7	SARMIENTO PARI JUAN UBALDO	LIMPIEZA PUBLICA
8	YUPANQUI YUJRA EDWIN ELMER	JEFE DE ABASTECIMIENTOS
9	TESILLO CHURA NESTOR	RESP. PLAN DE INCENTIVOS
10	ATAHUACHI FLORES ISABEL	OFICINA DE PENSION 65
11	YUJRA SARMIENTO EDWIN RICHARD	RESPONSABLE DE PENSION 65
12	VELETO MAMANI MIGUEL ANGEL	JEFE DE LIMPIEZA PUBLICA
13	MAMANI LIMACHE BASILIO	POLICIA MUNICIPAL