



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y LA RELACIÓN CON LA
EMPLEABILIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS
AGENCIAS DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ**

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019



TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

LIMA – PERÚ

2022



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y LA RELACIÓN CON LA
EMPLEABILIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS AGENCIAS DEL
BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019.**

PARA OPTAR

EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**PRESENTADO POR
GÉNESIS GRACIELA GARCÍA ROJAS**

**ASESOR(A)
MG. TRACY MONTOYA VELA**

LIMA, PERÚ

2022

DEDICATORIA

A nuestro Señor Jesucristo y a la Virgen, porque con mi Fe y perseverancia pude llevar a cabo y concluir esta investigación. Así también a mis padres, por haberme motivado a lo largo de mi carrera universitaria. ¡Los amo!

AGRADECIMIENTO

Ante todo, mi mayor agradecimiento es a la entidad financiera el Banco de Crédito del Perú (BCP), por haberme permitido realizar esta investigación, así también me siento muy agradecida con cada uno de los colaboradores de las diferentes agencias, por haberme regalado unos minutos de su tiempo en poder responder cada una de las preguntas del cuestionario y al haber contribuido eficientemente en esta ardua investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I.....	20
MARCO TEÓRICO	20
1.1 Antecedentes de la investigación.....	20
1.1.1 Antecedentes nacionales.....	20
1.1.2 Antecedentes internacionales.....	23
1.2 Bases teóricas	25
1.2.1 Teorías de Estereotipos de Género	25
1.2.1.1 La socialización diferencial entre hombres y mujeres.....	25
1.2.1.1.1 Por qué hablamos de sexo cuando queremos decir género.....	27
1.2.1.2 La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	29
1.2.1.3 Teorías basadas en expectativa-valor.	30

1.2.2	Teorías de empleabilidad	31
1.2.2.1	Capital Social y Competencias Profesionales.	31
1.2.2.2	Enfoque por competencias.....	32
1.2.2.2.1	Formación por competencias: factor clave para la empleabilidad .	33
1.2.2.3	Teoría neoclásica del capital humano según Anker	34
1.2.2.3.1	La oferta de trabajo	34
1.2.2.3.2	La demanda de trabajo	35
1.2.2.4	Teorías de la parcelación del mercado de trabajo	35
1.2.2.5	Teoría feminista o socio-sexuales.....	36
1.2.2.5.1	Estereotipos comunes en las características femeninas y su efecto previsible en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.....	38
1.3	Definición de términos básicos.....	39
1.3.1	Estereotipos de Género	39
1.3.2	Empleabilidad.....	43
CAPÍTULO II		48
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		48
2.1	Formulación de Hipótesis principal y derivada	48
2.1.1	Hipótesis general	48
2.1.2	Hipótesis específicas	48
2.2.	Variables y definición operacional.....	49
2.2.1	Variable dependiente (Y): Empleabilidad	49

2.2.2 Variable independiente (X): Estereotipos de Género	50
CAPÍTULO III	52
METODOLOGÍA	52
3.1. Diseño metodológico.....	52
3.2 Diseño muestral	53
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	57
3.3.2 Instrumento de recolección de datos	60
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	60
3.5 Aspectos éticos	61
CAPÍTULO IV	62
RESULTADOS.....	62
4.1. Resultados de la investigación.....	62
4.1.1 Análisis Descriptivo	62
4.1.2 Prueba de Normalidad	76
4.1.3 Prueba de Hipótesis.....	78
4.1.3.1 Prueba de Hipótesis General	80
4.1.3.2 Prueba de Hipótesis Específica 1	81
4.1.3.3 Prueba de Hipótesis Específica 2	82
4.1.3.4 Prueba de Hipótesis Específica 3	83
4.1.3.5 Prueba de Hipótesis Específica 4	84
CAPÍTULO V	85
DISCUSIÓN	85
5.1 Discusión de los resultados	85
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES.....	99

REFERENCIA	101
ANEXOS	108
1. Matriz de consistencia.....	109
2. Matriz de operacionalización de variables	111
3. Instrumentos de recopilación de datos.....	113
4. Ley Nro. 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.	116
5. Ley Nro. 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.....	119
6. Carta de autorización de la empresa	123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cálculo del tamaño de la muestra.....	57
Figura 2 Género.....	64
Figura 3 Rango de Edad.....	65
Figura 4 Nivel de Estudios.....	66
Figura 5 Estado Civil.....	67
Figura 6 Número de Hijos.....	68
Figura 7 Cargo.....	69
Figura 8 Tiempo de permanencia en el cargo.....	70
Figura 9 Rango salarial.....	71
Figura 10 Dimensión Segregación Laboral.....	72
Figura 11 Dimensión Mercado Laboral.....	73
Figura 12 Dimensión Roles.....	74
Figura 13 Dimensión Barreras de Género.....	75
Figura 14 Q-Q plot de la Variable Empleabilidad.....	77
Figura 15 Q-Q plot de la Variable Estereotipos de Género.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Modelo occidental predominante en la identidad de género.	26
Tabla 2 ¿Quién es quién?	28
Tabla 3 Diferencias entre Sexo y Género.	29
Tabla 4 Estereotipos y su relación con la segregación laboral por (Kanter, 1977)	38
Tabla 5: Nombres de las agencias y número de colaboradores.....	54
Tabla 6 Confiabilidad del Alfa de Cronbach	58
Tabla 7 Estadística de fiabilidad ambas variables.....	59
Tabla 8 Estadística de fiabilidad empleabilidad.....	59
Tabla 9 Estadística de fiabilidad estereotipos de género	59
Tabla 10 Frecuencia de Género.....	64
Tabla 11 Frecuencia de Rango de edad	65
Tabla 12 Frecuencia del Nivel de Estudios	66
Tabla 13 Frecuencia de Estado Civil.....	67
Tabla 14 Frecuencia de Número de Hijos	68
Tabla 15 Frecuencia de Cargo	69
Tabla 16 Frecuencia de Tiempo de permanencia en el cargo.....	70
Tabla 17 Frecuencia de Rango salarial.....	71

Tabla 18 Prueba de Normalidad	76
Tabla 19 Coeficiente de correlación- Niveles	79
Tabla 20 Prueba de Hipótesis General	80
Tabla 21 Prueba de Hipótesis Específica 1	81
Tabla 22 Prueba de Hipótesis Específica 2	82
Tabla 23 Prueba de Hipótesis Específica 3	83
Tabla 24 Prueba de Hipótesis Específica 4	84
Tabla 25 Operacionalización de la variable 1.....	111
Tabla 26 Operacionalización de la variable 2.....	112

RESUMEN

La empresa que se escogió para la presente investigación es el Banco de Crédito BCP, fundada el 01 de febrero de 1889 y dedicada al sector de banca y seguros.

La investigación tiene como Problema principal: ¿Cuál es la relación que existe entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019?

El enfoque de la investigación es cuantitativo con un alcance correlacional de tipo aplicada y un diseño no experimental de corte transversal. El diseño muestral estuvo conformado por 128 colaboradores de las diferentes agencias del distrito de San Juan de Lurigancho del Banco de Crédito BCP y posee un muestreo probabilístico simple, conformado por 96 colaboradores, pero se obtuvo como muestra final a 100 colaboradores de ambos sexos, diferentes cargos y rango de edades. Es preciso señalar que se obtuvo una confiabilidad de un *Alfa de Cronbach* de 0,869 que es favorable para la investigación. También se muestran los resultados de la Hipótesis nula que indican que los datos no se distribuyen de manera normal. Por consiguiente, mediante la prueba de coeficiente de *Spearman* se muestra una correlación negativa media $R = 0,-668$ para la Hipótesis general y un $\text{Sig.} = 0,148 > 0,05$. En síntesis: “No existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019”.

Palabras claves: Empleabilidad, estereotipos de género, colaboradores, Banco de Crédito del Perú y distrito de San Juan de Lurigancho.

ABSTRACT

The company that was chosen for this investigation is Banco de Credito BCP, founded on February 1, 1889 and dedicated to the banking and insurance sector.

The main problem of the research is: What is the relationship between employability and gender stereotypes of employees of Banco de Credito Del Peru agencies, San Juan de Lurigancho, 2019?

The research approach is quantitative with an applied-type correlational scope and a non-experimental cross-sectional design. The sample design was made up of 128 collaborators from the different agencies of the San Juan de Lurigancho district of the Banco de Credito BCP and has a simple probabilistic sampling made up of 96 collaborators, but end sample to 100 collaborators of both sexes were obtained as a sample, different positions and age range. It should be noted that a reliability of a very high *Alpha de Cronbach* of 0.869 was obtained, which is favorable for research. Also shown are the null hypothesis results indicating that the data is not normally distributed. Therefore, using the *Spearman* coefficient test, a mean negative correlation $R = 0.-668$ is shown for the general hypothesis and a $\text{Sig.} = 0.148 > 0.05$. Thus, obtaining that there is no relationship between employability and gender stereotypes of employees of Banco de Credito Del Peru agencies, San Juan de Lurigancho, 2019.

Keywords: Employability, gender stereotypes, employees, Banco de Crédito del Perú and San Juan de Lurigancho district.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, se describe cómo se dan a expresar los estereotipos de géneros, en las diferentes posibilidades de la empleabilidad tanto en jóvenes como adultos.

Hombres y mujeres tienen los mismos derechos, tanto en el ámbito académico, como laboral y que cualquier acto de desigualdad por género es considerado un delito según la Ley peruana Nro. 28983. (Ver anexo 4).

Para tener una visión global y clara sobre la problemática principal de la presente, se desglosa a nivel internacional, nacional y local.

A escala internacional, en las últimas décadas se reflejaron indicadores del mercado de trabajo que han mostrado una evolución positiva, teniendo una tasa del 78.1% de mujeres que se encuentran laborando, pero muchas de ellas lo hacen en sectores de baja productividad, y esto trae como consecuencia una baja remuneración salarial, una baja cobertura en el seguro médico y menor contacto con las tecnologías e innovación según lo que indica la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017). En otras palabras, el porcentaje de desempleo de las mujeres sigue siendo mayor que de los hombres, según la (Organización Internacional del Trabajo, 2018), por otro lado, indica que la participación laboral femenina por primera vez supera un 50% y esto se encuentra por debajo al de los hombres.

Teniendo en cuenta al (Banco de Crédito Bolivia S.A, 2019), pone en hincapié sobre la contratación de colaboradores al término del 2019, se percibe un lineamiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con un

porcentaje del 51% de contratación para el personal masculino frente a un 49% para el femenino. Pero aún se hace notar que todavía no se percibe homogeneidad entre ambas partes, tanto para hombres como mujeres. Por otro lado, indica que el promedio de edad de los colaboradores es de 32 años, englobando que un 87% del total de los colaboradores son *millennials*. Incluso indica que los cargos ejecutivos son ocupados en su mayoría por hombres con un 72%, respecto a un 27% que son ocupados por mujeres, esto se compara al año 2018 donde el porcentaje era de 23% de la ocupación de los cargos ejecutivos para las mujeres. Mientras tanto se recalcan los siguientes indicadores que demuestran que un 52% del personal tiene un rango de edad menor a los 30 años, así también para el rango de edad de mayor a 30 y 50 años de edad existen un 45% del personal, apostando por generar mayor experiencia laboral a gente joven que se encuentra consolidado en la composición de la plantilla y por último un 3% se encuentra por encima del rango mencionado. p. 38.

En referencia a lo mencionado se entiende que, en la actualidad, aún existen brechas para la contratación del personal femenino, así también se muestran una gran desigualdad en porcentaje, respecto a los cargos de altos mandos, que en su mayoría son ocupados por el género masculino.

El acceso a las oportunidades y derechos entre hombres y mujeres siguen exhibiéndose grandes brechas de género, eso se muestra en los indicadores laborales en América Latina y el Caribe, asimismo, el sistema social aun reproduce estereotipos limitando la inserción laboral. (Bárcena, 2017).

Cabe recalcar que esta problemática aún persiste, dando a entender acerca de la concientización sobre la lucha contra la violencia, el micro machismo, la inclusión laboral y acerca de los roles de género. (BCP Bolivia, 2019, p.40).

A continuación, es necesario considerar al nivel nacional, la sociedad contemporánea está en constantes cambios y aceleradas transformaciones que afectan al mercado laboral, por ejemplo según datos recopilados por (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018), indica que la Población Económicamente Activa (PEA) en el periodo 2007 al 2017, la población ocupada obtuvo un incremento por año de 231 mil personas también se vio un incremento promedio anual de 1,5%. Así mismo se muestra que ambos géneros la población masculina ocupada aumentó aproximadamente por cada año en 122 mil personas, dando un porcentaje de crecimiento de 1,4%, a su vez, la población que ocupa el lado femenino creció en 109 mil personas por año, siendo así una tasa promedio anual de crecimiento de 1,6%, reflejando la superioridad ante el porcentaje que se registró en los varones.

A su vez, en los periodos del 2016 al 2017 se indica que la población que ocupa el lado femenino tuvo un incremento de 2,8%, superando al registrado por la PEA ocupada del 1,3% masculina. Estos cambios dan a conocer nuevos patrones de exigencia en torno a las dinámicas laborales, y dichos cambios transforman de manera constante el mercado laboral, generando así que las empresas busquen personas calificadas y competentes.

Cabe señalar, el artículo escrito por (Miranda , 2019), indica los estereotipos de género en pleno siglo XXI están presentes en el poder judicial peruano, el artículo da a entender cómo las dos juezas Barrios y Tello, están luchando por la igualdad

de género, tanto así que indican que las mujeres para ascender tienen dificultades porque el machismo sigue presente en la institución. p. 8.

En contraste (Espino & Sanchis , 2019), indican que a lo largo de los años las mujeres han optado en mejorar sus niveles educativos, ello ha permitido el crecimiento educativo, social y laboral. Así mismo han podido mejorar sus ingresos a la economía familiar, logrando formar trayectorias laborales más precisas en comparación al de los hombres. pp. 20,21

Actualmente, acceder a un puesto de trabajo es más complicado siendo un momento clave para la inserción laboral, que es un acceso más rápido a poder adquirir un trabajo estable, acorde con lo que la empresa requiera y a la formación adquirida por la misma. (Pelayo, 2012). Siendo la empleabilidad y ocupabilidad los cuales se reflejan actualmente en un mercado laboral altamente competitivo.

En el **contexto local** según (Raffo, 2019), indica que en pleno siglo XXI, aún sigue existiendo una gran desigualdad entre hombres y mujeres con respecto a la brecha en equidad de género.

Esta investigación pretende conocer sobre los estereotipos de género, y reiterar si tienen alguna relación con la empleabilidad de los colaboradores de la entidad financiera el Banco de Crédito BCP.

Así también, se pretende investigar una problemática vigente que ha estado perdurando en la sociedad durante muchos años, esto lo indica (Suma BCP, 2021), al respecto que las desigualdades de oportunidades por género y el hostigamiento laboral, las brechas salariales entre hombres y mujeres, el desbalance de género, como también los sesgos de género a la hora de la selección y contratación del personal, son enfoque que la entidad financiera se encuentra enfocado en

minimizarlo. (Gaba, 2017). Destaca que para las organizaciones y empresas los sesgos de género son barreras para la equidad de género, también acentúan que las posiciones de mayor jerarquía son tipificadas como tareas masculinas.

Dada que la sociedad indirectamente atribuye ciertas características físicas, atributos o comportamientos tanto para el hombre como la mujer, causando una amenaza, porque pueden crear ideas o creencias erróneas, pudiendo causar grandes debilidades y creando consigo inseguridades a los colaboradores, y que estos no se sientan satisfechos con su trabajo. Existiendo la probabilidad de que esta amenaza se convierta en prejuicios y/o discriminación, para ello esta investigación tratara de conocer si realmente existe o no una relación entre los estereotipos de género con la empleabilidad.

El presente trabajo de investigación como objetivo general, determinar la relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

En paralelo se planteó como hipótesis general: “Existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019”.

La presente investigación posee una principal importancia, que ayudará a poder identificar y hacer visible las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y con ello ayudar a conocer los atributos y diferencias entre ambos géneros como también las distintas interpretaciones que se les son atribuidos, en función a los roles y responsabilidades. Al mismo tiempo se pretende conocer y comprender sobre un tema algo controversial hoy en día para la sociedad, así también poner un

énfasis para entender y profundizar sobre los estereotipos de género, así mismo analizar qué relación tiene con la empleabilidad, con el propósito de dar respuesta al problema de la investigación que se ha planteado.

Este proyecto se justifica desde las diferentes teorías y antecedentes, buscando mejorar la situación y posición del mercado laboral para tener una menor brecha de desigualdades, que existen hoy en día entre mujeres y hombres.

Se tiene la posibilidad de investigar mediante la técnica de encuesta los problemas de las personas y el sentir de sus necesidades.

Esto beneficiará a cada uno de los colaboradores de cada agencia, como también en el desempeño de su trabajo que permitirá actuar con mayor autonomía e independencia y de esta manera incrementar la participación activa, para ello es favorable saber si el resultado de la investigación favorecerá o no la integración social de la persona.

Esta investigación es viable gracias a que los recursos humanos se encuentran en las distintas agencias bancarias de distrito de San Juan de Lurigancho, de la provincia de Lima, en las que están presente los siguientes cargos: Gerente de agencia, funcionarios Pyme, supervisores, promotores principales, promotores de servicios, asesores de ventas y servicios y guías de agencia.

Respecto a los recursos financieros, sólo serán las encuestas los cuales se necesitan para el índice de la muestra.

Con respecto a los materiales bibliográficos se utilizaron diferentes investigaciones físicas y online, incluso se utilizó distintos buscadores académicos confiables, algunos de ellos fueron: *Google Académico*, *Academia*, *Scielo*, *Web Science*, *Sibus*, *Scopus* y los repositorios de las distintas universidades, entre otros.

Es importante destacar las limitaciones de la investigación, una de ellas y la más importante es la cantidad de población para realizar el estudio.

Por lo tanto, otras limitaciones han sido que algunos colaboradores, por falta de tiempo no han podido ser partícipe de la encuesta. Otra limitación sobresaliente es el acceso restringido para algunas investigaciones internacionales.

Así mismo es muy importante precisar que para hacer el presente estudio se requiere autorización formal de la empresa. (Vea el anexo 6).

Dentro de este marco consta de cinco capítulos. En el primer capítulo se da a conocer el marco teórico que incluye los antecedentes nacionales e internacionales y las bases teóricas, en el segundo capítulo se plantea la Hipótesis general asimismo las hipótesis específicas de cada dimensión, en el tercer capítulo se indican sobre la metodología de la investigación, en el cuarto capítulo se desarrollan todos los resultados, en el quinto capítulo se presentan la discusión de los resultados, por último, se tienen las conclusiones, recomendaciones, los respectivos anexos y las fuentes bibliográficas.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes nacionales

Para los antecedentes nacionales, los cuales existen muchos investigadores que hablan de empleabilidad y estereotipos de género, se tomaron en cuenta tres antecedentes para tener un mayor conocimiento de lo que pasa a nivel nacional.

De acuerdo con (Velásquez , 2018), en su investigación denominada “Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres”, publicado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Al respecto, la autora utilizó la metodología de diseño no experimental con alcance exploratorio y con un enfoque cuantitativo, orientado a formular un modelo de certificación de equidad de género para las 53 empresas privadas del Perú. La muestra estaba constituida por 260 trabajadoras con rango de edades de 21 a 74 años, siendo la edad promedio 39 años. El instrumento para llevar a cabo esta investigación fue el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta, contando con 20 ítems, que buscó medir la orientación del rol de género, empleando así la escala de estereotipos de roles sexuales, teniendo tres áreas Masculinidad, Femenidad, y Neutralidad. Finalmente, los resultados obtenidos fueron que no hay ninguna diferencia entre las actitudes de liderazgo del rubro organizacional tanto en hombres como mujeres ($M_{femenino} = 3.93$, $DE = 0.57$; $M_{masculino} = 3.92$, $DE = 0.57$; $T_{258} = .09$ $p > .05$). Con los resultados de la

investigación se concluye que las mujeres líderes son evaluadas positivamente por las demás mujeres y con respecto al liderazgo, las mujeres líderes son un modelo a seguir para las generaciones siguientes.

De igual manera hace mención el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019), en la investigación sobre “La segregación laboral por género en el sector privado formal en Perú”, realizada por la dirección general de promoción del empleo. El presente estudio, analizó y medió el grado de segregación laboral que existe, así como la distribución por ocupaciones de trabajadores de ambos géneros, teniendo como unidad de análisis al sector privado formal de los trabajadores asalariados registrados en la Planilla Electrónica 2018 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), cuyas edades oscilan entre 15 a 65 años, utilizando solo los resultados de la Plantilla electrónica.

Los datos utilizados fueron los indicadores de segregación laboral del promedio de enero a diciembre del 2018, teniendo como principales variables sexo, edad, situación educativa, tipo de contrato y ocupaciones, buscando evidencias empíricas sobre la segregación laboral en el nivel nacional, en este caso la metodología planteada ha sido cuantificar la remuneración promedio mensual y su implicancia con la segregación laboral y la probabilidad en ocupaciones denominadas “femeninas”, teniendo como principal resultado la existencia de una relación negativa entre la segregación laboral y la remuneración de los trabajadores asalariados promedio por hora en el sector privado formal, según los datos que indican que en los grupos ocupacionales los hombres tienen mayor proporción de participación en comparación al de las mujeres, teniendo un total del 23,2% de

ocupaciones femeninas, por el contrario las ocupaciones masculinas ocupan un 53,6%, por último el 23,2% son ocupaciones mixtas que cuentan con una equitativa distribución por género. Se puede concluir que el análisis evidencia que la segregación laboral afecta ambos géneros negativamente, pero la más afectada es la mujer, con menores tasas de remuneración, ocasionando con ello una brecha salarial por género.

Asimismo (Rojas, 2020), de la Universidad de San Martín de Porres, realizó el estudio sobre “Factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en la PYME del distrito de Lince, Lima”, la presente investigación tiene una metodología de recolección cuantitativa, así también el presente estudio tiene un alcance descriptivo- correlacional, ya que ha medido la conexión de sus variables, de tipo aplicada con un diseño no experimental transversal.

El diseño muestral probabilístico aleatorio simple conformado por 100 trabajadoras con rango de edad de 21 a 64 años de las pequeñas empresas del distrito de Lince. La principal técnica de recolección de datos fue mediante un cuestionario estructurado que ayudó a la recolección de datos respecto a los factores limitantes y el desarrollo profesional en el mercado laboral femenino. Dando a conocer los principales resultados de la investigación que son los factores limitantes que tiene la mujer y esto se dividen en personales y profesionales dando a entender que afectan indirectamente en su desarrollo profesional, ya que las mujeres en muchas ocasiones siguen un patrón determinante que es la responsabilidad familiar, y esto trae consigo una gran desigualdad entre ambos géneros teniendo un nivel jerarquizado y creando segregación en el mercado de

trabajo. En síntesis, las mujeres suelen tener factores limitantes en su desarrollo profesional y personal ya que se les suele relacionar con las responsabilidades familiares y los trabajos feminizados limitándose en su desarrollo personal, por otro lado, ha aumentado la participación en el mercado laboral de las mujeres, pero siguen manteniendo niveles bajos en la inserción y segregación laboral, afectando en el desarrollo profesional de las mujeres.

1.1.2 Antecedentes internacionales

Se han recopilado dos antecedentes internacionales cada uno identificando las dimensiones y las variables de estudio, sobre los estereotipos de género y la empleabilidad:

Según (Valencia, 2015), en su investigación titulada “Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica”, de la Universidad del Bío-Bío, Chile. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un alcance de tipo descriptivo- exploratorio, ya que analizó la existencia en la relación del ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral de las comunas de Tomé y Chiguayante en Chile, la investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal teniendo en cuenta que las variables estudiadas no han sido manipuladas y fueron recolectadas en un solo momento y tiempo dado, así mismo la investigación utilizó el cuestionario como instrumento de investigación, mediante la técnica encuesta con preguntas cerradas utilizando una escala de tipo *Likert* teniendo como objetivo, obtener información sobre las barreras de género en la trayectoria, participación y

desigualdad geográfica de las mujeres en el mercado laboral chileno, teniendo como resultado que los estereotipos de género influyen en la participación, desarrollando oficios tradicionalmente masculinos, existiendo un 80% de las barreras de género y de desigualdades geográficas en el ingreso y permanencia de las mujeres de las comunas de Tomé y Chiguayante en el mercado laboral de dicho sector urbano. Para concluir las barreras afectan a las mujeres en el mercado laboral, pero muchas de las mujeres de las comunas han superado los obstáculos y demostrado su capacidad laboral, teniendo expectativas claras en sus proyectos laborales, buscando generar una sociedad igualitaria.

Igualmente (Avila & Perez, 2009), de la Universidad de Cartagena, que realizaron el estudio sobre los “Factores determinantes en el posicionamiento de las mujeres en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena”. La metodología utilizada ha sido no experimental y diseño transversal. Teniendo un enfoque cuantitativo, utilizando la técnica de recolección de datos mediante el cuestionario, el instrumento que se ha utilizado fue encuesta teniendo como finalidad conocer sobre el perfil profesional, desarrollo personal y la integración del rol profesional y familiar de las mujeres de los cargos superiores de los bancos, la población fue dirigida a las mujeres de los cargos directivos del sector financiero de la ciudad de Cartagena, y estuvo conformada por 33 bancos que fueron un total de 82 oficinas y/o sucursales y esto engloba 108 cargos administrativo ocupados por mujeres. Dando a conocer los resultados de la investigación, el factor que predomina es el nivel superior con un 75% de las encuestadas cuentas con estudios universitarios, de tal modo que son un personal altamente responsable, capacitado

y con talento, esto son puntos importantes para asumir altos cargos en los bancos, de tal modo que permite lograr un mejor desempeño, logrando así una mejor inserción laboral. En conclusión, se dio a conocer que los bancos tienen ciertas políticas de equidad y desarrollo en cuanto a la contratación de su personal tanto hombres como mujeres y que todo es cuestión de reunir el perfil que exige el cargo, creando una sociedad justa y equitativa entre hombres y mujeres.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Teorías de Estereotipos de Género

1.2.1.1 La socialización diferencial entre hombres y mujeres

Walker y Bartón (1983), citado por (Cabrera, s.f), explica cómo es el proceso que las personas inician su vida social y cultural, logrando un impacto sobre los agentes socializadores, que muestran diferentes actitudes, conductas, códigos morales y normas sobre las diferencias de género logrando así diferentes conductas desde la posición del hombre como la mujer.

La socialización diferencial es la conexión entre los mensajes emitidos, que muchas veces se generan desde la infancia considerando los roles tradicionales tanto de los niños como de las niñas se trata de algo propio y esto estereotipa las personalidades y roles según compete su género.

Desde la posición de Rebollo y Hornillo, (2010), la socialización diferencial emocional que asocia tanto al hombre como a la mujer, data desde la consideración que la sociedad impone en los diferentes papeles o roles emocionales que diferencian a los niños de las niñas. Así mismo indican que existen distintos agentes

socializadores, estos se encuentran en los medios de comunicación, la familia, el sistema educativo, las influencias grupales, etc., que asocian al varón con el poder, la racionalidad, la política, a tareas productivas, tradicionalmente ligadas con la masculinidad, en cambio asocian a la mujer con la obediencia, la pasividad, dependencia o la afectividad, a tareas de reproducción y aspectos emocionales, lo involucran con la feminidad. (Suberviola, 2020), p.81.

Tabla 1 Modelo occidental predominante en la identidad de género.

MODELO OCCIDENTAL PREDOMINANTE DE IDENTIDADES DE GÉNERO "Debe Ser Femenino y Masculino"		
	Mujer - Femenino	Hombre - Masculino
• Roles o Papeles Definidos	Trabajo reproductivo no remunerado "Dueña de casa" / " Madre esposa" Ser para otros Objeto.	Trabajo productivo remunerado "Proveedor" / " jefe del hogar" Ser papá Si Sujeto.
• Espacios Definidos	Esfera del cuidado Esfera domestica – privada Naturaleza.	Esfera del mercado Esfera pública Cultura.
• Estereotipos	Subjetiva Dependiente Pasiva – espectador Frágil Cooperativa Emocional – irracional Seguidora Conciliadora Flexible.	Objetivo Independiente Activo – ejecutor Fuerte Racional – lógico Líder Agresivo Enfocado.
• Valoración Social, Estratificación de Género	Menor valoración Menor acceso a prestigio Menor acceso a posiciones de poder Restricciones en la toma de decisiones.	Mayor valoración Mayor prestigio social Predomina en posiciones de poder Mayor acceso a toma de decisiones.

Elaboración propia. Fuente: (CEDEM, s.f.).

De acuerdo con (CEDEM, s.f.), relaciona al hombre y la mujer a los modelos de género asociados a un comportamiento adecuado, determinado por la sociedad y la época, inclusive demuestra la construcción de un modelo de comportamientos que la sociedad establece como válidos y que además son predominantes, esto quiere decir que son establecidos de acuerdo a una aceptación, valoración y naturalidad de la sociedad, de forma similar las distintas sociedades determinan un modelo predominante que limitan lo permitido a lo prohibido creando así versiones estereotipadas de género, por ejemplo, dar a saber que los hombres son considerados la cabeza de la familia y por ende quienes proveen el sustento familiar y las mujeres se ocupan de las actividades domésticas, o que los hombres tienen mayor capacidad analítica y las mujeres son detallistas y meticulosas en sus actividades, entre otras ideas erróneas establecidas por la sociedad. (Valencia, 2015), pp. 67,69.

1.2.1.1.1 Por qué hablamos de sexo cuando queremos decir género

Empleando las palabras de (Budlender, Sharp, & Kerry, 1998), se intenta dar a entender sobre la diferencia que puede existir entre género del sexo, indican también la afirmación de distintas características que le son atribuidas como son raza, clase sociales, tendencias sexuales, edad; esto se asocian a la individualidad o la adopción a un determinado grupo.

Las autoras hacen hincapié que, a pesar de las creencias generalizadas, que existen entre ambos, hablar de sexo no es igual que hablar de género. p. 19.

Tabla 2 ¿Quién es quién?

DIFERENCIAS BIOLÓGICAS (SEXO)	DIFERENCIAS SOCIALES (GÉNERO)
<ul style="list-style-type: none"> • Difíciles de modificar. • Han existido a lo largo de la historia y de las culturas. • Las políticas de áreas relacionadas con el cuerpo son sensibles a las diferencias biológicas. Ej.: enfermedad de próstata, parto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Modificable por cuanto nuestra identidad de género viene socialmente determinada. • La historia y las culturas han dado distinto contenido a cada género. • Las políticas pueden: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responder a los estereotipos sobre género. Ej. Conceder ayudas sobre la concepción de que solo los hombres son cabeza de familia. ○ Intentar cambiarlos. Ej. Tener en cuenta los obstáculos que mujeres y niñas tienen que superar a la hora de participar en cursos de formación no tradicionales.

Fuente elaboración propia en base a **(Budlender et al, 1998)**.

Teniendo en cuenta al Centro de Estudio para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM, s.f.), mediante la cultura y pensamientos que adaptan cada persona sea hombre o mujer, van creando conductas e ideas entre ambos géneros, esto quiere decir que la cultura cumplen un factor importante porque asocian distintas características ya sean en roles y funciones estereotipadas que se les atribuyen a cada género ya sea el femenino o masculino, y lo que distingue al género del sexo son los términos socioculturales o sociales que pueden ir variando a lo largo de la vida de la persona siendo en el ámbito de educación, trabajo o las relaciones interpersonales, en cambio el sexo se distingue por términos biológicos, que diferencian al hombre de la mujer. Citado por (Valencia, 2015), p.64.

Tabla 3 Diferencias entre Sexo y Género.

(SEXO)	(GÉNERO)
<ul style="list-style-type: none"> • Hecho biológico/natural • Características biológicas (anatómicas, fisiológicas, hormonales, etc.) que distinguen a mujeres y a hombres. • Macho / Hembra • Universal • Adquirido al nacer 	<ul style="list-style-type: none"> • Hecho cultural/social • Características que la sociedad y la cultura atribuyen a cada sexo. • Mujer/Hombre • Femenino/Masculino • Contextual, histórico • Aprendido

Fuente (CEDEM, s.f.). Elaboración propia.

1.2.1.2 La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La igualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo un tema que en el futuro seguirá siendo un objetivo que se tiene que alcanzar, se refiere que los datos que se tienen en la actualidad siguen mostrando una gran variante en la desigualdad de género (hombres y mujeres), en los empleos y las condiciones laborales (hasta los ascensos en las empresas).

Por este motivo se sigue dando estrategias y propuestas que ayuden a mantener medidas para que de esta manera no haya nuevas formas de discriminación. Se tiene en cuenta que en cualquier organización que se aprecie la igualdad de género es parte de la integridad de la inclusión laboral, a su vez, es indispensable para que así las compañías tengan un sentido de pertenencia y alineación con los valores que se generan en la sociedad.

Ahora si las empresas llegaran a incluir el beneficio de la igualdad de género, generarían estos beneficios:

- Un ambiente laboral estable.
- Mejora en la comunicación de la compañía.
- Alta productividad.
- Brecha salarial disminuida.

Está también comprobado que los países que mayor equidad en la igualdad de género presentan, un índice bajo en el concepto de violencia de género y es por estos motivos que se siguen generando campañas de concientización para la igualdad de género, que ayuden a mejorar tanto anímicamente y económicamente a la sociedad. (Rodriguez, 2016), pp. 57,63.

1.2.1.3 Teorías basadas en expectativa-valor.

En esta teoría sugiere que la intención de realizar una acción con respecto a una tarea, se basa en el logro de dos factores que son: la motivación hacia el éxito y la motivación para evitar el fracaso.

Claro esto ayuda a combinar las necesidades, expectativas y valor que se generan, también propone que la manifestación de la conducta es el resultado de los componentes desde este planteamiento. Eccles (1985), comprueba que las diferentes elecciones entre hombre como mujer son completamente distintas en tareas que pueden desempeñar, esto se diferencian en tres aspectos.

- a) Existen diferentes perspectivas de valoración de las tareas para uno ello puede ser una opción de logro y para otro puede ser algo subjetivo.
- b) Para tomar decisiones, el valor subjetivo es más fuerte en las mujeres que en los hombres.
- c) Las mujeres le otorgan gran valor de logro a varias actividades que para los hombres influyen factores diferentes que asocian a las mismas actividades. Lo cual se sugiere que la tendencia a realizar conductas orientadas al éxito sean el conjunto de motivaciones de la persona. Citados por (González, 1999), pp. 79,88.

1.2.2 Teorías de empleabilidad

1.2.2.1 Capital Social y Competencias Profesionales.

Este tipo de teoría se basa en un mercado laboral existente, que están dadas para esta generación, ya que la sociedad está sometida a constantes aceleraciones que afecta al mercado laboral, para estos tipos de cambios hay nuevas formas de operatividad en torno a las dinámicas laborales en el sentido que sean más globalizados y especializados.

Así también, Romero (2004), indica que se debe considerar que mantenerse laboralmente, incluye la incorporación de una persona en mantenerse en su puesto de trabajo. En la actualidad la dificultad para muchos es encontrar un puesto de trabajo así también como mantenerse en el puesto laboral. Citado por (Pelayo, 2012).

En base a lo anterior se puede sintetizar que a muchas personas les cuesta conseguir o mantenerse en un mismo trabajo, por ende, se dan grandes rotaciones o ausentamos porque el trabajador no se siente a gusto con la ocupabilidad de su puesto laboral.

1.2.2.2 Enfoque por competencias

Para (Aguerrondo, 1999), está centrada en la formación competitiva a lo largo de la vida, claro está en el conjunto de conocimiento y capacidades que la persona ha adquirido independientemente de donde o como los haya adquirido.

Lo hace llamar “sociedad del conocimiento”, porque es un bien que está disponible para cada sociedad y garantiza la igualdad de oportunidades con la tecnología que hoy en día tenemos, no implica los contactos que tengas sino en cómo el trabajador pueda adquirir el conocimiento para integrarse laboralmente.

También habla de la nueva educación lo cual básicamente está presente en el futuro: Que son conocimiento y valores, indica que es lo que hacen hoy en día las escuelas democráticas y para ello menciona ciertos niveles:

- Político-ideológico: Está basada en un punto de vista en el cual se tiene que tener posiciones para poder estudiar.

- Técnico-pedagógico: Se entiende más por el aprendizaje del trabajador.
- Organizacional: Entra a tallar más conocimiento, aprendizaje y contenido de cómo debe ser el trabajador.

1.2.2.2.1 Formación por competencias: factor clave para la empleabilidad

De acuerdo con (García, 2005), indica que el trabajador tenga la disposición de dar toda su creatividad y sus conocimientos a favor de la empresa, pudiendo lograr una producción e implicación positiva y con esto tener una calidad y una óptima mejora continua. Las empresas en función de su cultura organizativa de calidad, han añadido nuevas dimensiones de cualificación para que los trabajadores practiquen y adquieran ciertos comportamientos que son positivos para la empresa, y son considerados actitudinales.

Refiere también que la concepción de una competencia está vinculada al funcionamiento de una persona ya sean en sus atributos o cualidades así también como en el contexto profesional que ayuda a un eficiente desempeño.

Existen diferentes tipos de competencias y las más relevantes para analizar las competencias, según Barrero (2003), citado por García (2005) son:

- Competencias referidas a los contenidos.
- Competencias referidas a la experiencia.
- Competencias de habilidad social.
- Competencias meta cognitivas de aprender a aprender.

El mercado actual facilita la proyección del acervo formativo en experiencia como también en contenido y exigiendo disponer habilidades sociales y un continuo aprendizaje mejorando la empleabilidad. pp. 36, 37.

1.2.2.3 Teoría neoclásica del capital humano según Anker

Esta teoría indica que los mercados laborales funcionan eficientemente y tanto los empleadores como trabajadores son racionales. Indica también que los trabajadores luchan por conseguir empleos mucho más rentables y que se encuentren a la altura de sus necesidades considerando estudios, experiencia, etc., y también tiene que estar acorde a sus preferencias por ejemplo tiene que tener un agradable ambiente de trabajo. Por ende, los empleadores intentan maximizar esos beneficios, pero reduciendo costos hasta lo máximo que pueda, y esto se debe a la fuerte competencia y a la eficiencia de los mercados de trabajo, pagando así el producto marginal a su función a cada trabajador.

1.2.2.3.1 La oferta de trabajo

La teoría neoclásica del capital humano, con respecto a la oferta de mano de obra indica que la participación laboral femenina es mucho menor, ya que su grado de instrucción y calificación son menores, por ende, adquieren menos experiencia laboral que los hombres, porque se involucran más en el matrimonio, la crianza de los hijos, en las distintas responsabilidades domésticas, truncando su vida

profesional. Esta teoría enfatiza que las únicas responsables del cuidado de los hijos y del hogar son única y exclusivamente de las mujeres, obligándose a reducir su experiencia laboral.

1.2.2.3.2 La demanda de trabajo

La teoría neoclásica del capital humano, con respecto a la demanda de trabajo indica que la preferencia de los empleadores influye las ocupaciones al momento de la contratación tanto de las mujeres como de los hombres, esto quiere decir que el grado de experiencia y formación son muy importantes, y que dan prioridades a los hombres al momento de ser contratados, porque el trabajo femenino les resulta más costoso. (Anker, 1997), pp. 345,347.

1.2.2.4 Teorías de la parcelación del mercado de trabajo

De acuerdo con (Anker, 1997), este pensamiento teórico apoya a la lógica de la escuela neoclásica, partiendo de la idea que las grandes empresas desempeñan un rol importante al momento de quien contratan, ascienden o despiden y el salario que pagan. Por otro lado, esta teoría hace hincapié sobre las desigualdades que pueden existir en el mercado de trabajo entre los hombres y mujeres, partiendo de la idea que los hombres tienen mayor posibilidad de conseguir mejores puestos de trabajo que las mujeres.

Esta teoría se apoya con la teoría del mercado de trabajo dual de (Doeringer & Piore, 1971), donde encuentran a un sector “primario” y “secundario” dividiéndose en empleos “estáticos” y “dinámicos” como también sectores “formales” e “informales”.

En la teoría mencionada se hace notar que los empleos que se encuentran dentro del sector primario son satisfactorios, y bien cotizados en cuanto a sueldos, seguridad en el trabajo, beneficios y condiciones laborales. En cambio, en el sector secundario es todo lo contrario, causando insatisfacción en cuanto a sueldos, beneficios, estabilidad y condiciones laborales.

Esta idea se adapta a la segregación ocupacional entre los sexos, dividiéndose en ocupaciones masculinas y femeninas. pp. 350,351.

1.2.2.5 Teoría feminista o socio-sexuales

Esta teoría contempla la idea errónea que se tenía en la sociedad en el ciclo pasado, ya que la mujer sufría ciertas desventajas en la sociedad en el ámbito laboral, dándole un papel secundario y como prioritario el cuidado y bienestar de su familia, en cambio el hombre tiene el papel principal porque es el único responsable de llevar el sustento para su familia.

Según (Elliot, 2009), menciona que esta teoría engloba distintos puntos acerca de sexualidad y género, dando a entender que desde el punto de vista de la sociedad patriarcal la mujer debe desempeñar ciertos roles y que muchas veces esta es vista como sinónimo de hostigamiento, abuso, opresión sexual y

denigración, así mismo esto ha influenciado en diferentes enfoques tales son jerarquía de género, marginación social, y diferencias sexuales.

Esta teoría apoya en cierto punto a la segregación laboral, desde la posición de (Lopez, Riquelme, & Vives, 2019), indican que el mercado laboral, tiene a la segregación como característica principal concentrando un gran número de mujeres en ciertas ocupaciones y de hombres en otras generando una desigualdad de empleo y oportunidades.

Esto se divide en segregación horizontal y segregación vertical.

La segregación horizontal u ocupacional se dirige prioritariamente a las distintas tendencias de ocupaciones que son designadas para hombres y para mujeres, dando a entender que desempeñan diferentes profesiones. En cambio, la segregación vertical o jerárquica da a entender sobre las desigualdades de mando en los altos cargos que son desempeñadas por hombres, limitando a la mujer en el desarrollo profesional, teniendo como consecuencia baja remuneración salarial.
p.162.

1.2.2.5.1 Estereotipos comunes en las características femeninas y su efecto previsible en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.

Tabla 4 Estereotipos y su relación con la segregación laboral por (Kanter, 1977)

ESTEREOTIPOS COMUNES DE LAS CARACTERÍSTICA FEMENINAS	EFFECTO SOBRE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	EJEMPLO DE OCUPACIONES TÍPICAS AFECTADAS	REFLEXIONES PARA LA ACCIÓN ORIENTADORA
1. Mayor disposición a recibir órdenes. Mayor docilidad y sumisión. Mayor propensión a quejarse de las condiciones laborales.	Se escoge a mujeres para puestos bajo deficientes condiciones laborales. Sectores informales o descontrolados. Trabajos precarios o de economía sumergida	Trabajos mal pagados, desprotegidos, repetitivos, condiciones precarias.	Se consolida el sentimiento de que la mujer se inclina instintivamente a estar subordinada. Es un arquetipo aprendido, no biológico.
2. Mayor disposición a aceptar un salario bajo porque tienen menos necesidad de ingresos económicos.	Clasificación en sectores mal remunerados y Precarios.	Trabajos por horas, realizados bajo economía sumergida y puestos de bajo rango en las organizaciones.	Se cree que la aportación de la mujer es secundaria en el presupuesto familiar. Hay mujeres cabeza de familia. Las ocupaciones con salarios más bajos son las más "feminizadas".
3. Mayor interés por trabajar sin salir de casa.	Se coloca a la mujer en sectores de producción doméstica alejados del marco Empresarial.	Trabajo a domicilio, mal pagado y a destajo.	Estos trabajos permiten combinar el remunerado con el casero. El trabajo a domicilio está cobrando cierta importancia.

Elaboración propia en base a (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2007).

1.3 Definición de términos básicos

1.3.1 Estereotipos de Género

Barreras de género: Se define como pensamiento fundados en el sexo masculino/femenino de cómo ha establecido de manera generalizada una estructura patriarcal en la mayoría de las sociedades modernas, también determinan las barreras de ingreso y permanencia al mercado laboral y son establecidas por las culturas que son aquellos obstáculos que todos deben enfrentar respecto a su propia identidad y que tienen directa relación con el desarrollo de autoestima y el concepto de sí misma, creando sus propias barreras y por lo tanto, frenando las posibilidades de obtener algún logro laboral o profesional. (Roman, Rios, & Traverso, 2013).

Del mismo modo la (Organización de las Naciones Unidas, 2016), hace hincapié que las mujeres se enfrentan a varias barreras por género, y esto se da desde muy temprana edad, empezando por la educación que reciben las niñas, así mismo las mujeres enfrentan con las costumbres, la segregación profesional y los estereotipos obstaculizando a la falta de recursos, accesos a los créditos, a la violencia entre otros obstáculos que genera una gran desigualdad en el mundo laboral.

Edad: Para (Pérez & Gardey, 2012), es el periodo que va transcurriendo a lo largo de la vida de un ser vivo. Cada ser vivo posee una edad aproximada, una y máxima que puede llegar a alcanzar. El concepto de reloj biológico determina el grado evolución y de intensidad de un organismo, determinando la edad aproximada que puede alcanzar cada persona.

De lo contrario (Valencia, 2015), define a la edad como una barrera de género para la mujer, porque a mayor edad más carga de responsabilidad familiar existe, pero a una edad más temprana mayor es el índice de empleabilidad y menos carga familiar existente, y posee educación actualizada. También define a la edad como un reloj biológico y social, que se encuentra estereotipada en la identidad femenina porque influye en sus decisiones y condiciona ciertos roles que la mujer debe incluir en sus proyectos los cuales son la maternidad y/o el matrimonio.

Estado Civil: Según (Trujillo, 2020), es la situación estable o permanente que se encuentra una persona física en relación con sus circunstancias personales y con la legislación, y que va a determinar la capacidad de obrar y los efectos jurídicos que posee cada individuo y también a la condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo, con quien creará lazos que serán reconocidos.

Por otro lado, (Valencia, 2015), lo define al estado civil como un patrón negativo al momento de insertarse en el mundo laboral o delegar funciones que tengan responsabilidades en las empresas, esto se debe al patriarcado del matrimonio, generando ciertos roles determinados para cada cónyuge, diferenciado para cada género, es por ello que el estado civil, ante la sociedad juega un papel contradictorio, asimismo, ante el mercado laboral.

Desarrollo Personal: El desarrollo personal es el proceso de introspección e interrelación de sí mismo o en el equipo donde se intenta descubrir su propia identidad para explorar su talento y poder mejorar sus cualidades y aptitudes, que

los objetivos sean enfocados a propias metas teniendo la meta evaluada. (Peiro, 2021).

Igualmente, (Coach, 2021), lo define como la adopción de nuevos pensamientos, ideas, comportamiento y actitudes que permiten una mejor calidad de vida. Ayuda también con el estado emocional y habituando los distintos hábitos que cada persona va adoptando ya sea en mejorar la autoestima, en relaciones familiares, conseguir pareja, trabajo entre otros beneficios.

Carga Profesional: Como lo considera (Del Prado, 2021), es el conjunto de requerimientos psico-físicos que el colaborador se somete a lo largo de su jornada laboral, se identificaba casi, exclusivamente, con una actividad física o muscular, pueden ser estáticos o dinámicos, así mismo se indican el nivel de desempeño que requiere la actividad y las dificultades mental y física que el trabajador presenta para llegar.

Del mismo modo para la (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2015), indica que la carga de trabajo engloba toda actividad física, laboral y mental que depende de una tarea. También algunos puestos de trabajo implican un requerimiento mental y una descendencia del requerimiento de lo físico, pero aun así siguen existiendo elevados puestos con exigencias físicas.

Rasgos Físicos: Son aquellas cualidades exteriores, que sirven para diferenciarlo del resto de sus semejantes. Sin embargo, esta palabra no es solo para describir aspectos físicos, sino también pueden ser empleados para

mencionar conductas de los individuos, así como expresión o característica de una acción. (Navarro, 2015).

De acuerdo con (Perez, 2019), los rasgos físicos son cualidades, particularidades o propiedades de la persona que se observan en el cuerpo, sean la altura y contextura, el cabello y el color de los ojos, son llamados rasgos físicos, esto pertenecen a la apariencia del ser humano, y suelen apreciarse a simple vista, esto también ayuda al reconocimiento y la identificación neta de una persona.

Responsabilidad Familiar: (Pavía, 2020). Enfatiza que la responsabilidad familiar lleva a cambios radicales en toda la diversidad de ocupaciones, actividades cotidianas, que hace referencia a los efectos que pueden tener las decisiones que se toman, impactando positiva o negativamente en el desarrollo de las personas, en la calidad de vida de los colaboradores y/o en el ambiente de su entorno familiar.

Para (Morey , 2019), lo define como la diversidad de actividades cotidianas, de ocupaciones, las diferentes rutinas de la vida de los seres humanos, van adoptando a lo largo del tiempo siguiendo el crecimiento y desarrollo de los talentos y las capacidades.

Rol: Está definido como la función u objetivos que ejerce cualquier individuo con el sentido de las actividades que desarrolla, ya sea en el contexto personal, familiar o empresarial. El rol se caracteriza por distintas posibilidades y capacidades de actuación. (Definición MX., 2014).

De acuerdo con (Valencia, 2015), indica que la masculinidad y feminidad se vuelven ciertos patrones viables desde edad muy temprana, los niños y las niñas

son vulnerables a roles socialmente asignados por la sociedad a su vez ambos géneros se encuentran antes responsabilidades desiguales, dando a entender que las mujeres cuidadoras y los hombres proveedores, generando habilidades duras en los niños y las blandas para las niñas.

1.3.2 Empleabilidad

Ascenso: (Pérez & Gardey, 2017). Lo definen en el contexto laboral lo definen como a la posibilidad que tiene un trabajador de subir a un cargo importante y con un sueldo más remunerado, trayendo consigo un mayor cargo de responsabilidades, y muchas veces conseguir dicho ascenso suele traer consigo un arduo trabajo, mayor esfuerzo y tiempo en el desempeño de tareas.

Desde la posición de (Fernández, 2011), ascensos o promociones es una oportunidad para los colaboradores de realizar un crecimiento profesional en una organización, teniendo en cuenta de demostrar ciertas habilidades, capacidades y conocimientos, que permiten ocupar un nuevo puesto, asumiendo grandes responsabilidades y por consiguiente un incremento de sueldo.

Demanda de Empleo: Para (Salazar, 2018), se basa en la cantidad de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar en un determinado momento. Por este motivo dichas empresas necesitan desempeñar sus actividades, y por ende se le otorga un grado salarial.

Desde la postura de (Arredondo, 2018), indica que para poder desarrollar actividades las empresas requieren trabajadores, y los empresarios tienen la

posibilidad de contratar y este dispuesto a pagar un salario por sus labores. La demanda depende principalmente a un salario y a la productividad del trabajador, si los salarios aumentan las empresas se verán obligadas a reducir su salarios porque contratar al personal resulta más caro.

Empleabilidad: Se define como el conjunto de capacidades y talentos que permite encontrar y mantener un empleo, teniendo en cuenta sus habilidades que ayuda a poder adaptarse de manera profesional o personal en las competencias y los conocimientos del mercado laboral, y es importante porque siempre está en constante crecimiento y tiene que ser compatibles con la rapidez de dicho crecimiento y lógicamente esto conlleva a mayores oportunidades laborales. (Sesame, s.f.).

Como señala (Manu, 2017), actualmente la empleabilidad es mantener los conocimientos, competencias y la red de contactos actualizado de tal modo que pueda influir en un futuro laboral, teniendo en cuenta que los servicios aumentaron a mayor grado de empleabilidad, incrementando mayores oportunidades. Y para lograrlo a alcanzar se necesitan aspiraciones profesionales, mediante dos variables, que son las externas que es la situación socioeconómica, y las personales que engloba competencias, marca personal, conocimientos, actitudes y valores. Para implementar la empleabilidad es importante manejar a lo largo de la vida estas dos variables.

Mercado Laboral: Dicho con las palabras de (Máxima, 2020), es una sociedad determinada del total de relaciones entre quienes ofrecen empleo (empleadores) y quienes buscan empleo remunerativo (solicitante).

(Kiziryan, 2015), manifiesta que en el mercado laboral existe una demanda y oferta de trabajo, y es de vital importancia para la sociedad y si tiene un mal funcionamiento afecta la economía. El mercado laboral mediante el proceso de negociación, fija un salario y condiciones de trabajo, determinando un nivel de calidad de vida para los trabajadores.

Ocupabilidad: Son las razones que tiene una persona de poder encontrar, cambiar o tener un mejor empleo en su entorno social, de esta manera se puede definir como la capacidad de adaptarse y amoldarse a un mercado laboral cambiante. (On-Time, s.f.).

Como expresa (Quintana, 2017), es la probabilidad de mejorar, cambiar o encontrar empleo en un entorno socialmente dado.

Ofertas de Empleo: En la opinión de (Martinez, 2017), es la cantidad de tiempo que una persona está dispuesto a trabajar, muchas veces el concepto de oferta de empleo se confunde a un puesto de trabajo que las empresas ofrecen, que es totalmente falso, está en la decisión de cada persona en donde quiere trabajar, porque está ofreciendo sus conocimientos y su tiempo a cambio de un salario.

(Arredondo, 2018), sostiene que la oferta de trabajo depende del volumen de empleo que se ofrece y esto depende de la economía así mismo de la población activa y de las horas que esté dispuesto cada persona a trabajar, las empresas otorgan un salario a los trabajadores que ofrecen su trabajo. Mientras más alto sea

el sueldo más motivación por trabajar hay y si es lo contrario mientras menor sea el salario menos motivación por trabajar habrá.

Salario: Según (Raffino, 2020), es la cantidad de dinero que percibe regularmente un trabajador a la realización de tareas o a la fabricación de bienes específicos, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado.

Como lo hace notar (Caballero, 2015), es una remuneración de pago también traducida en aportaciones en términos monetarios a cambio de trabajo, de esta forma la empresa que lo contrata se beneficia con el tiempo y esfuerzo del empleado.

Segregación Laboral: Para (Cárdenas, Correa, & Prado, 2014), la segregación laboral según género se expresa a través de un fenómeno social en el mercado de trabajo de orden patriarcal. En el cual la división del trabajo en la esfera pública como privada, ocurre de manera diferenciada en las actividades, responsabilidades y en la distribución de la fuerza de trabajo en los distintos sectores económicos como también las jerarquías organizacionales de los hombres y de las mujeres, sea en profesiones, oficios y ocupaciones.

De acuerdo con él (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019), la segregación laboral se manifiesta mediante la segregación sectorial u horizontal, esto quiere decir que los sectores económicos tanto para los hombres como para las mujeres son específicos esto se puede notar en el sector de servicios predominan en su mayoría las mujeres y en el sector de construcción e industria en su mayoría es ocupada por hombres. La segregación ocupacional o vertical da a

conocer una gran brecha de desigualdad jerárquica de ocupaciones entre los hombres y las mujeres, dando lugar a ocupaciones denominadas masculinas y femeninas, destacando que los empleos femeninos están ubicados en escalas inferiores, obstaculizando a las mujeres en las posibilidades de línea de carrera, en salarios calidad de vida laboral y aparición de nuevos trabajos.

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de Hipótesis principal y derivada

2.1.1 Hipótesis general

Existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

2.1.2 Hipótesis específicas

- HE1: Existe relación entre el mercado laboral y los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.
- HE2: Existe relación entre la segregación laboral y las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.
- HE3: Existe relación entre los roles y la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.
- HE4: Existe relación entre las barreras de género y el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Planteamiento de la Hipótesis Nula e Hipótesis Alterna:

H0: No existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H1: Si existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

2.2. Variables y definición operacional

La investigación busca conocer la relación de los estereotipos de géneros con la empleabilidad. Tal como se indica a continuación:

2.2.1 Variable dependiente (Y): Empleabilidad

Es destacar las cualificaciones y competencias midiendo las capacidades personales, aprovechando al máximo cada oportunidad que se presente, ya sea en el ámbito de educación o formación con el fin de encontrar y conservar un buen trabajo. (Sarroca & Vargas, 2020).

Dimensiones según Pelayo (2012) son:

- D1: Mercado Laboral
- D2: Segregación Laboral

Asimismo, cada una de las dimensiones cuenta con sus respectivos indicadores.

D1: Mercado Laboral

- I1: Oferta de Empleo
- I2: Demanda de Empleo

D2: Segregación Laboral

- I1: Ascenso
- I2: Salario
- I3: Ocupabilidad

El estudio de la variable Empleabilidad se realizará mediante la técnica Encuesta y el instrumento Cuestionario estructurado de tipo escalonado *Likert*.

2.2.2 Variable independiente (X): Estereotipos de Género

Son los prejuicios que la sociedad ha generalizado sobre las características o atributos que tienen o poseen las mujeres y los hombres, en función al desempeño de ambos géneros. (Naciones Unidas Derechos Humanos , 2014).

Dimensiones según Ashmore & Del Boca (1979) son:

- D1: Roles
- D2: Barreras de Género

Asimismo, cada una de las dimensiones cuenta con sus respectivos indicadores:

D1: Roles

- I1: Desarrollo Personal
- I2: Responsabilidad Familiar
- I3: Carga Profesional

D2: Barreras de Género

- I1: Edad
- I2: Rasgos Físicos
- I3: Estado Civil

El estudio de la variable estereotipos de género se realizará mediante la técnica encuesta y el instrumento cuestionario estructurado de tipo escalonado *Likert*.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

En este capítulo del trabajo de investigación se aplicó las siguientes condiciones metodológicas.

- **Enfoque: Cuantitativo**

Fue necesario analizar los resultados de las encuestas que se realizarán a cada colaborador de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, asimismo, se recolectarán los datos mediante un cuestionario, ello sirvió para generar los resultados mediante condiciones cuantificables y análisis estadístico y con ello probar la Hipótesis.

- **Alcance: Correlacional**

Se tiene como propósito medir el grado de influencia que existe entre las dos variables de estudio, es decir, explicar si los estereotipos de género variable independiente, tienen o no relación con la variable dependiente empleabilidad de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, del distrito de San Juan de Lurigancho, provincia de Lima Metropolitana, Perú.

- **Tipo: Aplicada**

El objetivo de la investigación es recopilar y obtener información para construir un discernimiento en base a previos conocimientos, y para esto se recopilan sobre

los estereotipos de género y la relación con la empleabilidad en la empresa, a través de la descripción de las actividades, procesos y personas, dicha investigación se realiza en las agencias del Banco de Crédito del Perú, del distrito de San Juan de Lurigancho durante el periodo 2019-2021.

- **Diseño: No experimental de corte transversal**

Se observan situaciones ya existentes y se recolectarán los datos en un solo momento dado y estos irán sucediendo día a día en la empresa a investigar.

- **Unidad de análisis**

La unidad de investigación que corresponde a estudiar es a cada colaborador de las distintas agencias del Banco de Crédito del Perú.

3.2 Diseño muestral

a) Población

La población está conformada por 128 colaboradores, mostrada en la tabla 5, de las distintas agencias del Banco de Crédito del Perú, que están ubicadas en el distrito San Juan de Lurigancho y estas se encuentran conformadas por las siguientes agencias:

Tabla 5: Nombres de las agencias y número de colaboradores

Nombres	Nro. de los colaboradores
Agencia Las Lomas	15
Agencia Zarate	15
Agencia Naylamp	15
Agencia Tusilagos	14
Agencia Próceres	17
Agencia El Sol	18
Agencia Metro Wiesse	17
Agencia Canto Grande	17
Agencia San Juan de Lurigancho	17
Total de población	128

Fuente: **Banco de Crédito del Perú**. Elaboración propia.

Cada agencia está conformada por los siguientes cargos:

Asesor de ventas y servicios:

Misión: Garantiza que la experiencia en el BCP de los clientes que atiende sea satisfactoria, ofreciendo una combinación adecuada de canales, productos y servicios que resuelvan sus necesidades y transformen sus planes en realidades. (Manual Roles y Responsabilidades BCP, 2020 p. 22).

Ejecutivo Banca Pyme:

Misión: Su principal objetivo es captar y contactar a los clientes, entender sus necesidades de productos activos, pasivos y riesgo garantizando una excelente experiencia.

(Manual Roles y Responsabilidades BCP, 2020 p. 10).

Gerente de agencia:

Misión: Dirige, gestiona y motiva a su equipo con la finalidad de desarrollar sus habilidades y competencias para garantizar el cumplimiento de las metas comerciales, satisfacción operativa y de riesgos.

(Manual Roles y Responsabilidades BCP, 2020 p. 4)

Guía de agencia:

Misión: Garantizar que la experiencia a los clientes que visitan la agencia sea totalmente satisfactoria.

(Manual Roles y Responsabilidades BCP, 2020 p. 36).

Promotor principal:

Misión: Es el punto de contacto más importante para los clientes, realizando una variedad de transacciones financieras, siempre buscando minimizar el riesgo.

(Manual Roles y Responsabilidades BCP, 2020 p. 30).

Promotor de servicios:

Misión: Es uno de los puntos de contacto más importante para el cliente con el BCP, realizando una variedad de transacciones financieras y buscando ofrecer productos y servicios acorde a sus necesidades y que garanticen su total satisfacción, siempre busca minimizar el riesgo mediante el cumplimiento de las normas y pautas de seguridad establecidas.

(Manual Roles y Responsabilidades BCP, 2020 p. 33).

Supervisor de procesos operativos:

Misión: Lidera y desarrolla al equipo de colaboradores el cumplimiento de sus metas, el riesgo operativo, el cumplimiento de procesos y asegurando el correcto funcionamiento de los canales de atención.

(Manual Roles y Responsabilidades BCP, 2020 p. 25).

b) Muestra

Para el presente estudio se utilizará el muestreo Probabilístico (Aleatorio Simple), porque cada colaborador cuenta con la misma probabilidad de ser seleccionado para la investigación, así mismo los colaboradores tiene que contar con las siguientes características:

- Ambos sexos.
- Diferentes rangos de edades.
- Se encuentren en los diferentes cargos de la División de Canales de Atención.
- Colaboradores de las agencias del distrito de San Juan de Lurigancho.

c) Tamaño de la muestra.

Tamaño de muestra para estimar p (Proporción):

a) Muestreo Aleatorio Simple:

Datos:

Z(0.975)=	1.95996
Z ² =	3.84144
N =	128
N-1 =	127
P =	0.5
Q =	0.5
E =	0.05
E ² =	0.0025

95% de confianza, nivel de significancia = 5%

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q}$$

Reemplazando valores en la fórmula:

$$n = \frac{122.926}{1.27786} = 96$$

Figura 1 Cálculo del tamaño de la muestra

Datos propios. Fuente **plantilla de Excel**.

Según los datos usados, mostrado en la figura 1, se puede llegar a la siguiente conclusión: Teniendo un margen de error del 5% y una población total de 128 colaboradores de la División de Canales de Atención de las agencias de San Juan de Lurigancho, es necesario utilizar a 96 colaboradores como muestra.

3.3 Técnicas de recolección de datos

El presente trabajo utiliza una técnica de recolección de datos mediante el instrumento (cuestionario) compuesta por 28 preguntas de tipo escalonada *Likert* cada una validada en contenido, donde estará dirigida a 96 colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú del distrito de San Juan de Lurigancho, donde se obtendrá información necesaria para el desarrollo de la investigación.

Asimismo, para conocer la profundidad del trabajo de campo se necesita usar los instrumentos de recolección de datos, además este debe de reunir los requisitos de confiabilidad y validez de las variables. Para hallar la confiabilidad se utiliza el Alfa de Cronbach, instrumento que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

A continuación, se presenta la tabla 6 de confiabilidad del Alfa de Cronbach, donde se muestran los rangos de confiabilidad del instrumento, mostrando que cuanto más cerca al uno sea el rango, más confiable es el instrumento.

Tabla 6 Confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad/ Dimensión
De 0.0 a 0.20	Muy baja (rehacer instrumento)
De 0.21 a 0.40	Baja (revisión de reactivos)
De 0.41 a 0.60	Media (instrumento poco confiable)
De 0.61 a 0.80	Alta (instrumento confiable y aceptable)
De 0.81 a 1	Muy alta (instrumento altamente confiable)

Fuente: (Yirdia, 2020). Elaboración propia.

El Alfa de Cronbach que se presenta en la tabla 7, es de la unificación de ambas variables que son estereotipos de género y empleabilidad, obteniendo así un Alfa Muy Alto que es de 0,869 dando favorable a la investigación.

Tabla 7 Estadística de fiabilidad ambas variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,869	28

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaborado por el autor.

Así también se muestra el Alfa de Cronbach por cada uno de las variables, comenzando por la variable estereotipos de género tabla 8, teniendo un Alfa de 0,767 y el Alfa de la variable empleabilidad tabla 9 que es de 0,767 quiere decir que el trabajo de campo tiene una Alta Confiabilidad.

Tabla 8 Estadística de fiabilidad empleabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,767	12

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaborado por el autor.

Tabla 9 Estadística de fiabilidad estereotipos de género

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,767	16

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaborado por el autor.

3.3.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario, mediante la técnica encuesta, cada pregunta ha sido elaboración propia, adaptándose cada una de las preguntas de acuerdo con cada variable, dimensión e indicador, en base a los distintos antecedentes nacionales e internacionales y las bases teóricas encontradas por cada variable.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

La recopilación de la información que se obtendrá de las encuestas que serán transferidas al programa *Microsoft Excel*, donde se realizará la tabulación de las 28 preguntas del cuestionario utilizando la escala de *Likert*, donde (1) es Totalmente en desacuerdo, (2) En acuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

Luego se utilizará la Técnica estadística del programa *IBM SPSS Statistics 25*, y se realizará un análisis cuantitativo, usando las distintas técnicas para el procesamiento de la información, mediante las tablas de frecuencia, los gráficos circulares y de barras, el análisis descriptivo, la prueba de normalidad, el coeficiente de correlación *Spearman* y la prueba de Significancia.

3.5 Aspectos éticos

Para la realización del trabajo se ha considerado el cumplimiento de los principales principios éticos.

Dichos principios fundamentales son:

- Veracidad: Cada uno de los datos, estudios, teorías, definiciones son reales y son únicamente utilizados para fines educativos.
- Transparencia: El presente estudio es transparente, es decir que será clara, precisa y entendible.
- Confidencialidad: Se realizará un trabajo de campo y será mediante una encuesta voluntaria, que se le entregará a cada uno de los colaboradores de las distintas agencias del distrito de San Juan de Lurigancho al término de su jornada laboral, donde su participación será completamente anónima, así mismo la información será confidencial y no podrán ser utilizados para ningún otro fin que no sea completar la investigación.

Asimismo, se han respetado los derechos de propiedad intelectual de los autores de los diferentes libros, artículos, como también de las fuentes electrónicas y hemerográficas consultadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

El presente trabajo de investigación es sobre los estereotipos de género y la relación con la empleabilidad de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú.

El estudio se ha realizado en las agencias del distrito de San Juan de Lurigancho, provincia de Lima Metropolitana, dicho distrito cuenta con nueve agencias bancarias.

Se comenzó con la realización de una encuesta piloto que se realizó en la agencia Metro Wiese, este se llevó a cabo en el mes de Julio del 2019, y se realizó a diez colaboradores de dicha agencia, así mismo en el mes de Septiembre del 2019, se realizaron las encuestas en las demás agencias del distrito, y esto estuvo dirigido a cada uno de los colaboradores de los diferentes cargos que fueron: Gerencia, Ventanilla, Plataforma, Banca Pyme y Guía de Agencia; los colaboradores encuestados fueron de diferentes rangos de edades y de ambos géneros con un total de 100 colaboradores, la encuesta se llevó a cabo al término de sus funciones, para que puedan responder de manera clara y precisa las 28 preguntas de tipo escalonada *Likert* cada una validada en contenido.

4.1.1 Análisis Descriptivo

La muestra estuvo compuesta por 96 colaboradores, pero se obtuvo un resultado total de 100 colaboradores encuestados, pudiendo analizar los siguientes ítems:

- Género y rango de edades, es importante conocer el género y las edades que existen en cada agencia del distrito encuestado.
- Nivel de estudios, estado civil y número de hijos, se desea conocer el número de hijos de igual manera el estado civil y el grado de estudios del colaborador, para saber si esto influye positiva o negativamente en la contratación, permanencia, ascenso del colaborador en la entidad bancaria.
- Cargo y tiempo de permanencia en el cargo, se requiere para saber si el tiempo de permanencia y el puesto que ocupa el colaborador influye al momento de obtener algún ascenso o inclusive si esto impacta con el salario que percibe cada colaborador.
- Rango salarial, se busca conocer si existe alguna desigualdad salarial por género.
- La recopilación de datos está compuesta por dos variables que son estereotipos de género y empleabilidad cada una compuesta por sus respectivas dimensiones e indicadores, que ayuda a poder entender cada variable, y con ello saber cuál es la relación que existe entre cada una de las variables mencionadas.

A continuación, se presentan las tablas de frecuencia de las muestras agrupadas, con el fin de conocer las cantidades agrupadas por cada ítem, y de manera visual se describen los gráficos estilo circular y barras.

Tabla 10 Frecuencia de Género

GÉNERO		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FEMENINO	53	53,0	53,0	53,0
	MASCULINO	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

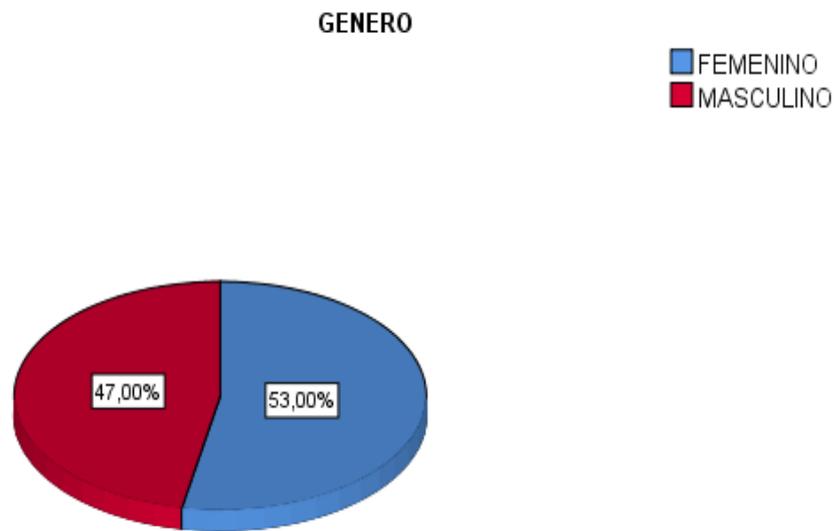


Figura 2 Género

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

De los 100 colaboradores encuestados, en las diferentes agencias que engloban el distrito de San Juan de Lurigancho, se percibe que existe un número balanceado respecto al género que existen en dichas agencias, dando como resultado un 47% del género masculino y 53% del género femenino.

Tabla 11 Frecuencia de Rango de edad

RANGO DE EDAD		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 A 25 AÑOS	33	33,0	33,0	33,0
	26 A 30 AÑOS	52	52,0	52,0	85,0
	31 A 40 AÑOS	13	13,0	13,0	98,0
	41 A 50 AÑOS	1	1,0	1,0	99,0
	51 A MÁS	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

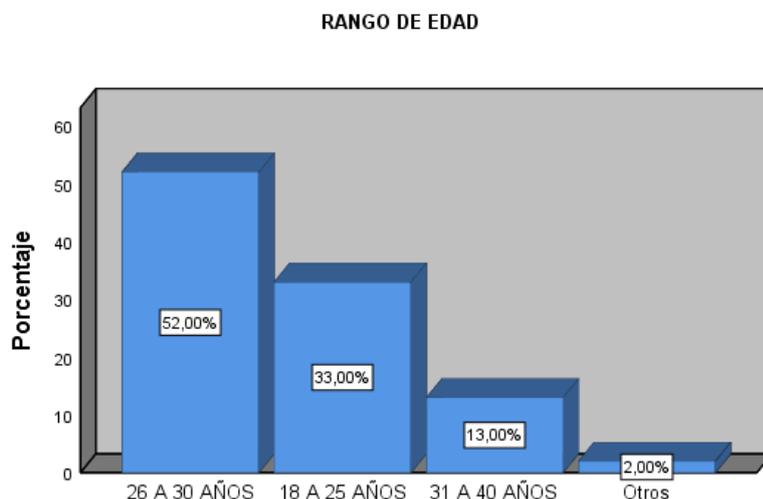


Figura 2 Rango de Edad

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

El rango de edades que mayor porcentaje tiene entre los encuestados, está entre los 26 a 30 años dando a conocer que estas edades tienen mayor afluencia, por ende, son las que lideran en las agencias del distrito, algo similar ocurre con el rango de edades de 18 a 25 años con un porcentaje del 33%, mientras tanto los rangos de edades que tienen poca afluencia son desde los 41 a más. En este caso se entiende que se le está brindando mayor oportunidad a la gente joven, claro está sin dejar a la gente mayor.

Tabla 12 Frecuencia del Nivel de Estudios

NIVEL DE ESTUDIOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SUPERIOR TÉCNICO	26	26,0	26,0	98,0
	SUPERIO UNIVERSITARIO	72	72,0	72,0	72,0
	ESTUDIOS DE POSTGRADO	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

NIVEL DE ESTUDIOS

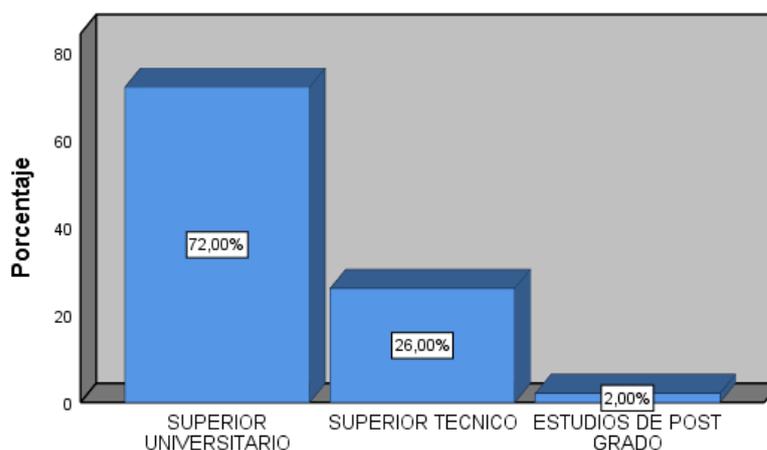


Figura 3 Nivel de Estudios

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Respecto al nivel de estudios de los colaboradores encuestados, se observa un nivel de instrucción universitario alto que supera el 72%. Además, un 26% del personal encuestado cuenta con estudios superior técnico, eso quiere decir que existe una gran proporción de personal calificado, por consiguiente, la entidad financiera brinda una gran facilidad de estudios para sus trabajadores promoviendo en su mayoría los estudios universitarios.

Tabla 13 Frecuencia de Estado Civil

ESTADO CIVIL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SOLTERO	79	79,0	79,0	79,0
	CONVIVIENTE	11	11,0	11,0	90,0
	CASADO	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

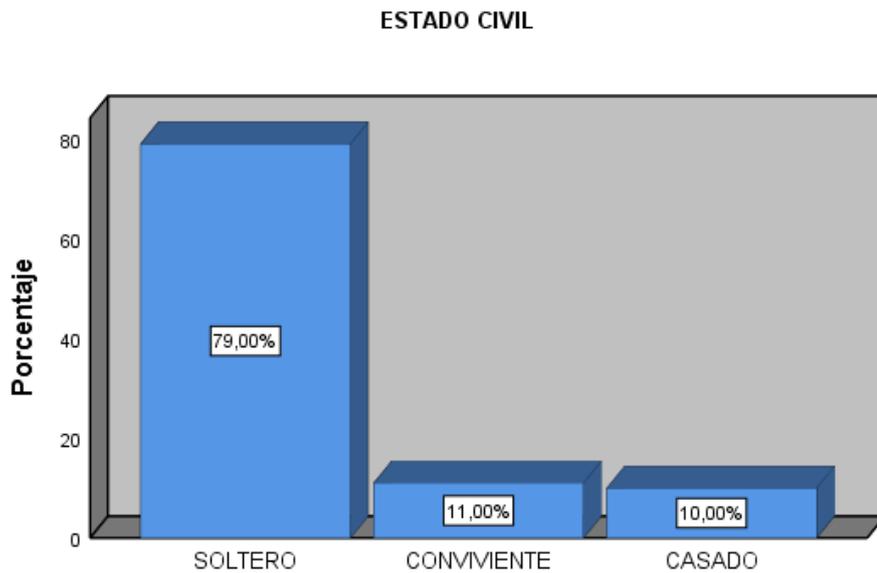


Figura 4 Estado Civil

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

En cuanto al estado civil, en su mayoría el personal encuestado es soltero teniendo un porcentaje del 79%, por otro lado, existe una similitud de los encuestados que son convivientes con un 11% y de los colaboradores que se encuentran casados con el 10%.

Tabla 14 Frecuencia de Número de Hijos

NRO. DE HIJOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NINGUNO	74	74,0	74,0	74,0
	DE 1 A 2 HIJOS	25	25,0	25,0	99,0
	DE 3 A MAS HIJOS	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

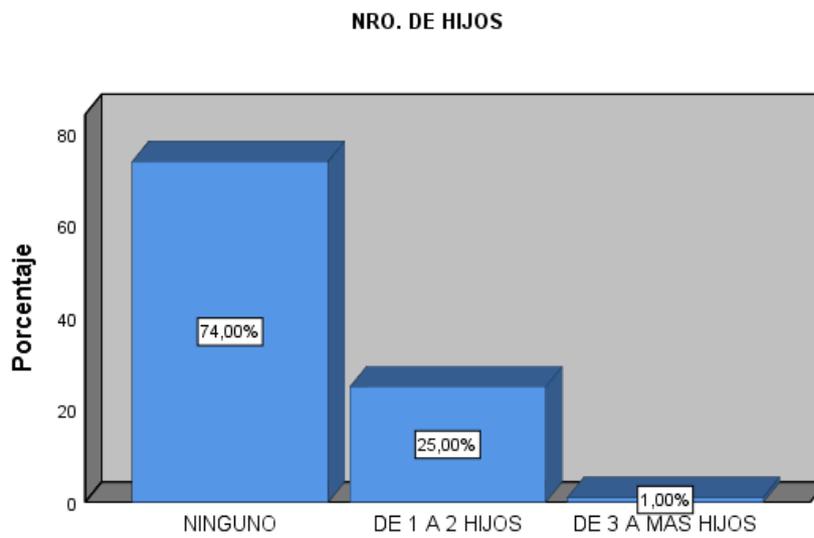


Figura 5 Número de Hijos

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Con respecto al número de hijos, un gran porcentaje de los colaboradores encuestados no tiene hijos arrojando un 74% de la población, por otro lado, un 25% de los trabajadores tienen de 1 a 2 hijos.

Tabla 15 Frecuencia de Cargo

CARGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	GERENTE DE AGENCIA	3	3,0	3,0	3,0
	FUNCIONARIO DE NEGOCIOS	11	11,0	11,0	14,0
	SUPERVISOR DE PROCESOS OPERATIVOS	6	6,0	6,0	20,0
	PROMOTOR PRINCIPAL	9	9,0	9,0	29,0
	GUIA DE AGENCIA	5	5,0	5,0	34,0
	ASESOR DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	43	43,0	43,0	77,0
	PROMOTOR DE SERVICIOS	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

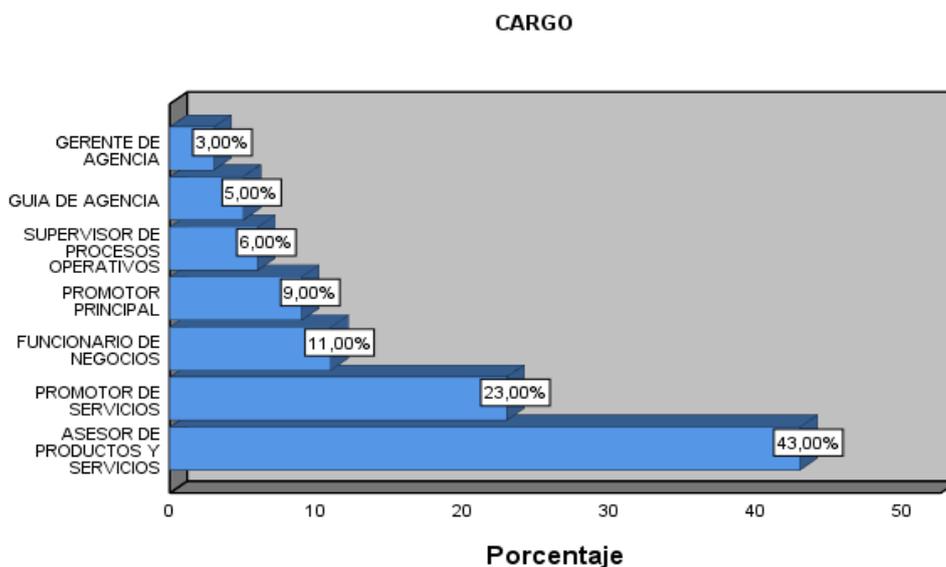


Figura 6 Nivel de Estudios

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Respecto a los cargos de los colaboradores encuestados, en su mayoría han sido encuestados los asesores de productos y servicios teniendo un mayor porcentaje del 43%, le sigue el cargo de promotor de servicios con 23% y con un 11% está el cargo de funcionario de negocios, se observa que pocos encuestados ocupan los demás cargos de la división de canales de atención.

Tabla 16 Frecuencia de Tiempo de permanencia en el cargo

TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL CARGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE 0 MESES A 2 AÑOS	46	46,0	46,0	46,0
	DE 3 A 5 AÑOS	36	36,0	36,0	82,0
	DE 6 A 10 AÑOS	13	13,0	13,0	95,0
	DE 11 AÑOS A MÁS	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL CARGO

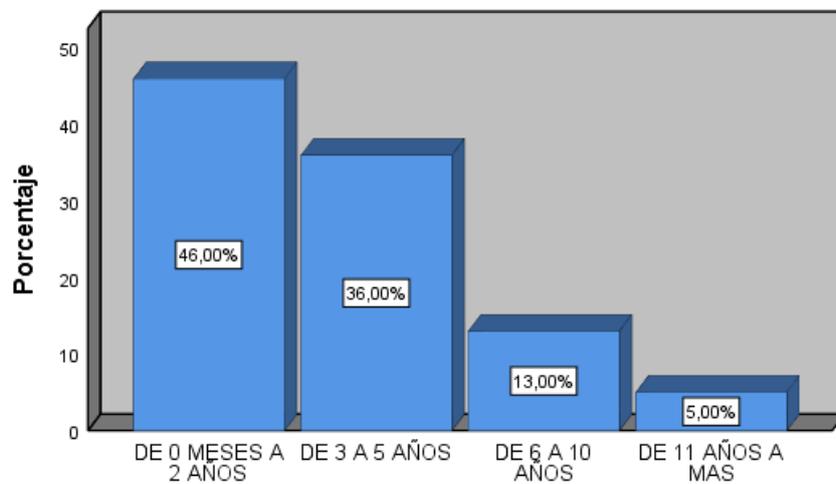


Figura 7 Tiempo de permanencia en el cargo

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Se muestra que el tiempo de permanencia de los encuestados que tiene mayor porcentaje es de 0 meses a 2 años con un 46% de la población, en segundo lugar, se encuentra con un porcentaje del 36% es de 3 a 5 años, mientras el rango de 6 a 10 años cuenta con un porcentaje mucho menor el cual es de 13%, dando a entender que existe una rotación continua del personal en sus respectivos cargos.

Tabla 17 Frecuencia de Rango salarial

RANGO SALARIAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESDE S/. 930 A MENOS DE 2000	62	62,0	62,0	62,0
	DE S/. 2000 A MENOS DE S/. 3000	22	22,0	22,0	84,0
	DE S/. 3000 A MENOS DE S/. 4500	11	11,0	11,0	95,0
	DE S/. 4500 A MAS	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

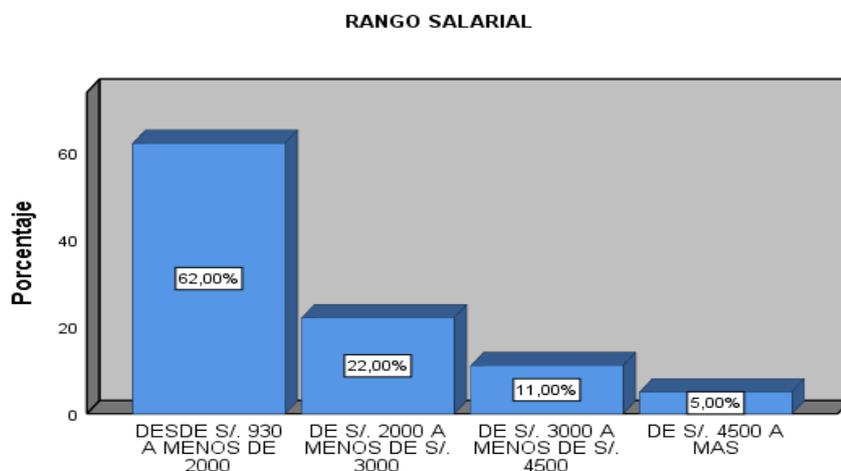


Figura 8 Rango salarial

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Se puede definir que un 62% el rango salarial que tiene mayor porcentaje es desde s/.930 a menos de s/. 2000. En segundo lugar, el 22% se encuentra el rango salarial que corresponde de s/. 2000 a menos de s/.3000, el siguiente rango se encuentra de s/.3000 a menos de s/.4500 con un 11% de los encuestados y finalmente se encuentra el rango de s/. 4500 a más con un 5%.

VARIABLE EMPLEABILIDAD

Tabla 20 Frecuencia de la Dimensión Segregación Laboral

SEGREGACIÓN LABORAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	49	49,0	49,0	89,0
	INDIFERENTE	40	40,0	40,0	40,0
	DE ACUERDO	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

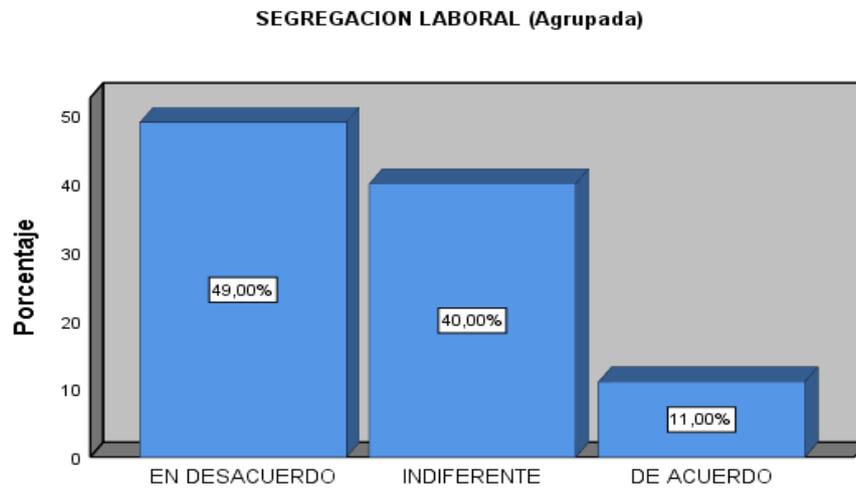


Figura 9 Dimensión Segregación Laboral

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

En la figura 10 de las barras se muestra que un 49% de los colaboradores encuestados se encuentran en desacuerdo con la segregación laboral, del mismo modo un 40% se muestran indiferentes, percibiendo que no existe ningún tipo de desigualdad por género con respecto a los salarios, los ascensos y la ocupabilidad en la entidad financiera. Por otro lado, un 11% de los colaboradores encuestados ha percibido algún tipo de desigualdad, con respecto a los indicadores mencionados.

Tabla 21 Frecuencia de la Dimensión Mercado Laboral

MERCADO LABORAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	51	51,0	51,0	51,0
	INDIFERENTE	38	38,0	38,0	89,0
	DE ACUERDO	9	9,0	9,0	98,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

MERCADO LABORAL (Agrupada)

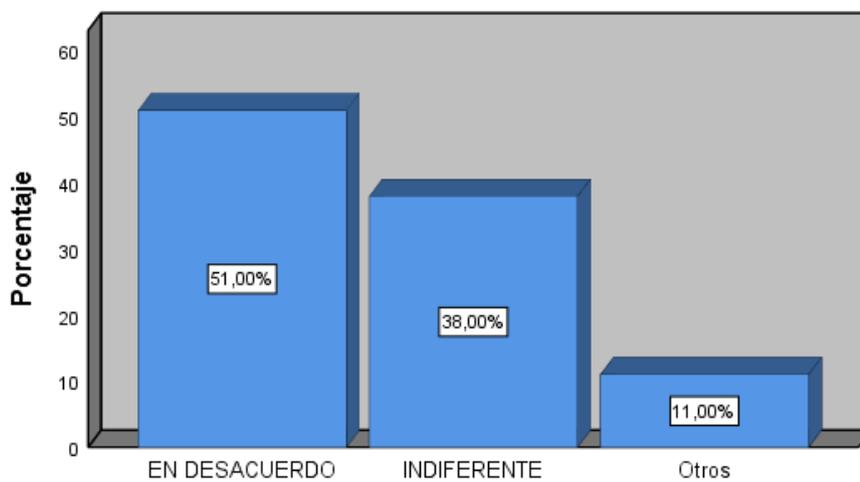


Figura 10 Dimensión Mercado Laboral

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

En la figura 11 se presenta que un 51% de la población encuestada se encuentra en desacuerdo en referencia al mercado laboral, porque no ha percibiendo ningún tipo de desigualdades con respecto a la experiencia, rotación, ausentismo o contratación del personal femenino por consiguiente un 38% de los encuestados están indiferentes respecto a la desigualdad por género en su entorno laboral, no obstante, un porcentaje menor del 11% ha percibido algún tipo de desigualdad, en su entorno laboral.

VARIABLE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Tabla 22 Frecuencia de la Dimensión Roles

ROLES (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	33	33,0	33,0	33,0
	INDIFERENTE	50	50,0	50,0	83,0
	DE ACUERDO	16	16,0	16,0	99,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

ROLES (Agrupada)

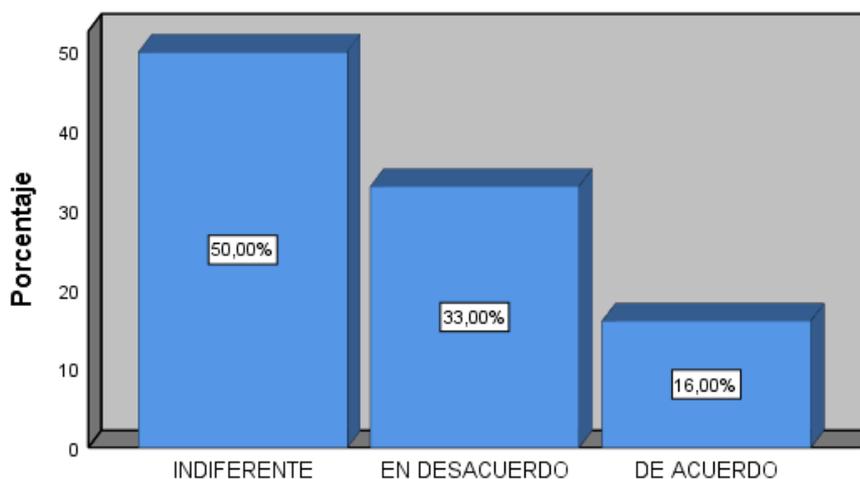


Figura 11 Dimensión Roles

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

En la figura 12 se muestra que la mitad de los encuestados están indiferentes respecto algún tipo de discriminación por roles de género, el 33% están en desacuerdo que no ha percibido ningún tipo de desigualdad en el ámbito personal, familiar y profesional, mientras tanto hay un 16% de colaboradores encuestados, que ha sentido algún tipo de desigualdad por roles.

Tabla 23 Frecuencia de la Dimensión Barreras de Género

BARRERAS DE GÉNERO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	1	1,0	1,0	1,0
	EN DESACUERDO	27	27,0	27,0	28,0
	INDIFERENTE	46	46,0	46,0	74,0
	DE ACUERDO	22	22,0	22,0	96,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

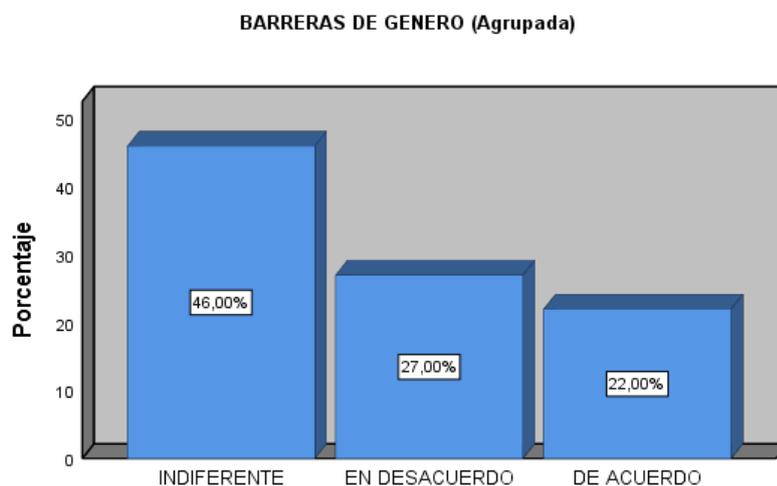


Figura 12 Dimensión Barreras de Género

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

En la figura 13 se presenta que un 46% de los encuestados se muestran indiferentes respecto a las barreras de género, también se observa una semejanza de porcentajes del 27% de la población que se encuentra en desacuerdo, mientras que un 22% ha percibido cierto tipo de desigualdad, respecto a la edad, rasgos físicos y estado civil.

4.1.2 Prueba de Normalidad

Mediante la prueba de normalidad se evaluará cada una de las hipótesis tanto la hipótesis general como las específicas.

Regla a seguir:

N < 50 = Shapiro-Wilk

N > 50 = Kolmogorov-Smirnov

Tabla 18 Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EMPLEABILIDAD	0,276	100	0,000	0,778	100	0,000
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	0,268	100	0,000	0,821	100	0,000

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Se realiza la prueba de normalidad tomando como prueba **Kolmogorov-Smirnov**, ya que la muestra es de 100 colaboradores y esto excede a 50.

Planteamiento de las Hipótesis

H0: Las variables estereotipos de género y empleabilidad se ajustan a una distribución normal.

H1: Las variables estereotipos de género y empleabilidad no se ajustan a una distribución normal.

Regla a seguir:

Si **Sig. > 0.05**, entonces se acepta la Hipótesis Nula (**H0**).

Si **Sig. < 0.05**, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (**H0**).

En este caso se rechaza la Hipótesis Nula, por lo cual el instrumento presenta datos que no se distribuyen con normalidad, debido a que el (**Sig.**) **0,000 < 0.05** en la variable empleabilidad y estereotipos de género, asimismo, se utiliza la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** porque la muestra es (**100 >50**).

Mediante la generación de las figuras se analiza la prueba de normalidad de manera subjetiva.

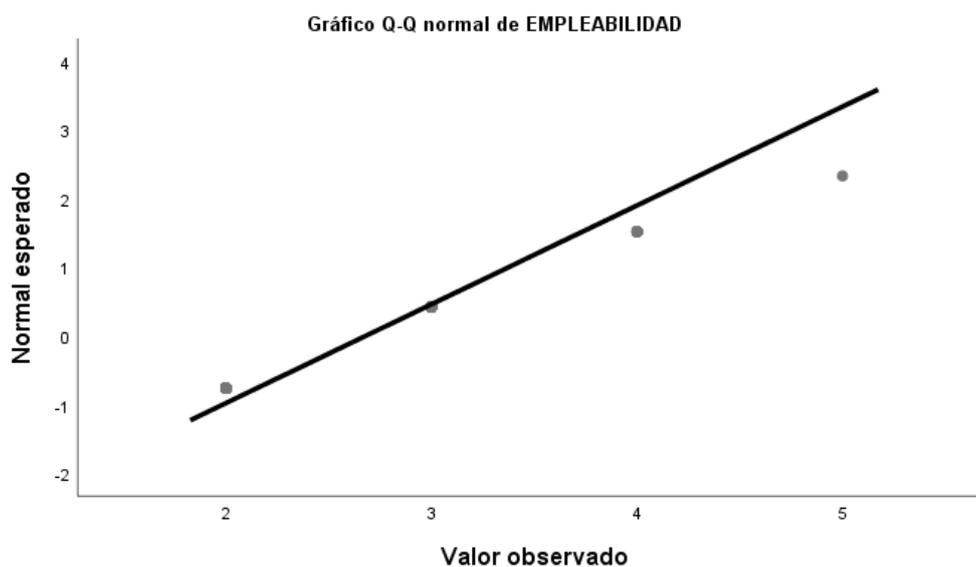


Figura 13 Q-Q plot de la Variable Empleabilidad

Fuente (**IBM SPSS , 2017**). Elaboración propia.

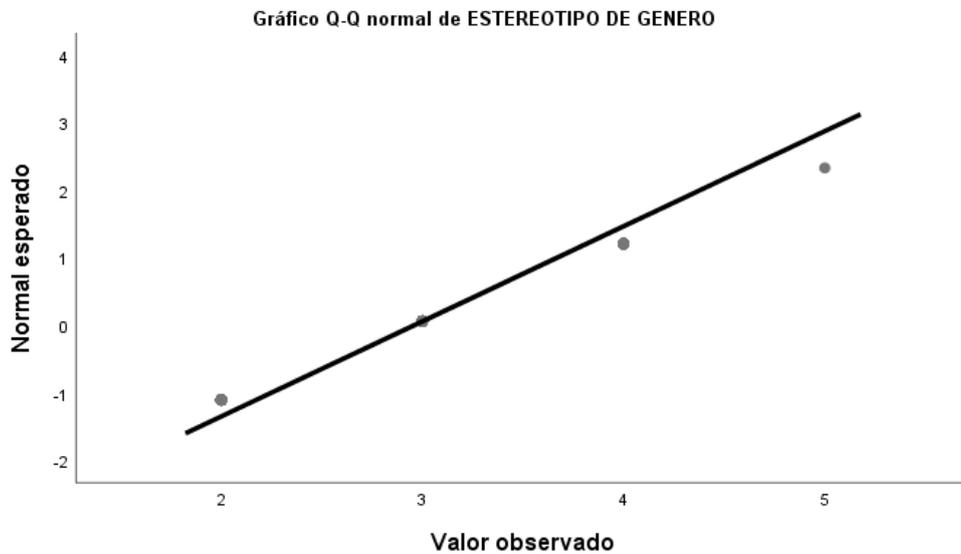


Figura 14 Q-Q plot de la Variable Estereotipos de Género

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

En las figuras 14 y 15 se observa la Hipótesis nula, esto indica que los datos no siguen una distribución normal. Puesto que el P valor es 0,000 es menor que el nivel de significancia, la decisión es de rechazar la Hipótesis nula (H_0).

Por ello como la prueba de Hipótesis no sigue una distribución normal, se utiliza la **Correlación *Rho Spearman***.

4.1.3 Prueba de Hipótesis

Para el presente trabajo, es necesario analizar el nivel de relación entre las dos variables de estudio con sus debidas dimensiones y para ello es necesario utilizar el nivel de coeficiente de correlación, mostrado en la tabla 19.

Tabla 19 Coeficiente de correlación- Niveles

Valor rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0,25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva débil.
+0.25	Correlación positiva muy débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1	Correlación positiva grande y perfecta.

Elaboración propia en base a (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

De igual manera se muestran los niveles de significancias de las hipótesis para analizar la aceptación o el rechazo de cada una de las hipótesis, tanto generales como específicas.

Siguiendo la regla:

Si **Sig. > 0.05**, Entonces no se rechaza la Hipótesis nula (**H0**).

Si **Sig. < 0.05**, Entonces se acepta la Hipótesis alterna (**H1**).

4.1.3.1 Prueba de Hipótesis General

Existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H0: No existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H1: Si existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 20 Prueba de Hipótesis General

Correlaciones			EMPLEABILIDAD (V1)	ESTEREOTIPOS DE GÉNERO (V2)
Rho de Spearman	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	-0,668
		Sig. (bilateral)	.	0,148
		N	100	100
	ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	Coeficiente de correlación	-0,668	1,000
		Sig. (bilateral)	0,148	.
		N	100	100

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Según la tabla 20, de la prueba de coeficiente de *Spearman* se muestra una correlación negativa media $R = 0,-668$, es decir, cada vez que la empleabilidad aumenta, disminuirán los estereotipos de género, también se muestran el Pvalue o Sig. = 0,148 > 0,05 por lo que se acepta la Hipótesis nula (**H0**), por lo tanto, se concluye que: No existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

4.1.3.2 Prueba de Hipótesis Específica 1

Existe relación entre el mercado laboral y los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H0: No existe relación entre el mercado laboral y los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H1: Si existe relación entre el mercado laboral y los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 21 Prueba de Hipótesis Específica 1

Correlaciones			MERCADO LABORAL (V2D1)	ROLES (V1D1)
Rho de Spearman	MERCADO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,570**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	ROLES	Coefficiente de correlación	0,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Según los resultados de la prueba del coeficiente de *Spearman* muestra una correlación positiva media de $R = 0,570$, es decir, mientras se incrementa el mercado laboral, incrementa su vínculo con los roles, además presenta $P\text{ value}=0,000 < 0,05$, es decir, se rechaza la Hipótesis nula (**H0**), se concluye que: Si existe relación entre el mercado laboral y los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

4.1.3.3 Prueba de Hipótesis Específica 2

Existe relación entre la segregación laboral y las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H0: No existe relación entre la segregación laboral y las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H1: Si existe relación entre la segregación laboral y las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 22 Prueba de Hipótesis Específica 2

Correlaciones			SEGREGACIÓN LABORAL (V1D1)	BARRERAS DE GÉNERO (V2D1)
Rho de Spearman	SEGREGACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	-0,449
		Sig. (bilateral)	.	0,079
		N	100	100
	BARRERAS DE GÉNERO	Coefficiente de correlación	-0,449	1,000
		Sig. (bilateral)	0,079	.
		N	100	100

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Según los resultados de la prueba del coeficiente de *Spearman* muestra una correlación negativa media de $R=0,-449$, es decir, mientras se incrementa la segregación laboral disminuirán las barreras de género, además, presenta un $Pvalue= 0,079 > 0,05$, es decir, no se rechaza la Hipótesis nula (**H0**), se concluye que: No existe relación entre la segregación laboral y las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

4.1.3.4 Prueba de Hipótesis Específica 3

Existe relación entre los roles y la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H0: No existe relación entre los roles y la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H1: Si existe relación entre los roles y la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 23 Prueba de Hipótesis Específica 3

Correlaciones			ROLES (V1D1)	SEGREGACION LABORAL (V2D2)
Rho de Spearman	ROLES	Coefficiente de correlación	1,000	0,538**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	100	100
	SEGREGACION LABORAL	Coefficiente de correlación	0,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	100	100

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

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la tabla 23, según la prueba de coeficiente de *Spearman* se muestra una correlación positiva media $R = 0,538$ eso quiere decir cada vez que los roles aumentan y la segregación laboral aumenta una cantidad constante; además presenta una $P\text{value} = 0,000 < 0,05$, es decir, se rechaza la Hipótesis nula (**H0**), y se acepta la Hipótesis alterna (**H1**), se concluye que: Si existe relación entre los roles y la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

4.1.3.5 Prueba de Hipótesis Específica 4

Existe relación entre las barreras de género y el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H0: No existe relación entre las barreras de género y el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

H1: Si existe relación entre las barreras de género y el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 24 Prueba de Hipótesis Específica 4

Correlaciones			BARRERAS DE GÉNERO (V2D1)	MERCADO LABORAL (V1D1)
Rho de Spearman	BARRERAS DE GÉNERO	Coeficiente de correlación	1,000	-0,568
		Sig. (bilateral)	.	0,068
		N	100	100
	MERCADO LABORAL	Coeficiente de correlación	-0,568	1,000
		Sig. (bilateral)	0,068	.
		N	100	100

Fuente (IBM SPSS , 2017). Elaboración propia.

Según los resultados de la prueba del coeficiente de *Spearman* muestra una correlación negativa media de 0,-568, es decir, mientras se incrementa el mercado laboral disminuirán las barreras de género además presenta un Sig.=0,068 > 0,05 es decir que se acepta la Hipótesis nula (**H0**), se concluye que: No existe relación entre las barreras de género y el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de los resultados

En la investigación se presenta la discusión de los resultados del análisis realizado para estudiar: “Los estereotipos de género y la relación con la empleabilidad de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019”; utilizando una muestreo aleatorio simple y encuestando a 100 colaboradores de ambos sexos, diferentes cargos y rangos de edades de las agencias del distrito de San Juan de Lurigancho, para tal fin la discusión de los resultados será explicado en título que comprende desde la hipótesis general y las Hipótesis específicas formuladas en la presente.

5.1.1 Existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Realizando la prueba de coeficiente de *Spearman* en la Hipótesis general muestra una correlación negativa media de 0,-668, esto quiere decir que mientras se incrementen la empleabilidad, disminuirán los estereotipos de género, además presenta un nivel de significancia de $0,148 > 0,05$; entre ambas variables, es decir, que se acepta la Hipótesis nula (***H0***), en otras palabras que no existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias

del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019. Esto se asemeja a la investigación realizada por (Avila & Perez, 2009), sobre el “Posicionamiento de las mujeres en los cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena”, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, mediante la técnica de encuestas conformada por 33 bancos y 82 oficinas de la ciudad de Cartagena, dirigida a los cargos administrativos ocupados por mujeres, dando a conocer los resultados de la investigación, el factor que predomina es el nivel superior con un 75% de las encuestadas cuentan con estudios universitarios, de tal modo que son un personal altamente responsable, capacitado y con talento, esto son puntos importantes para asumir altos cargos en los bancos, de tal modo que permite lograr un mejor desempeño, logrando así una mejor inserción laboral. Concluyendo que los bancos cumplen con ciertas políticas de equidad y desarrollo en cuanto a la contratación de su personal y los factores predominantes que rigen para asumir cargos altos, son la responsabilidad, el nivel superior, la capacidad y el talento.

Por consiguiente, de los colaboradores que han sido encuestados los cargos que ocupa cada colaborador en su mayoría se rigen de acuerdo a las capacidades y el perfil propio de cada colaborador. Respectó al nivel de estudios de los encuestados se muestra un nivel de instrucción universitario alto que supera el 72%, en otras palabras, existe una gran proporción de personal calificado. Esto se apoya con lo que señala (Aguerrondo, 1999), en su “Teoría de enfoque por competencias”, que argumenta en base a la formación competitiva al conjunto de conocimientos y capacidades que se van adquiriendo a lo largo de la vida. Por otro lado, se apoya con la “Teoría capital social y competencias profesionales”, indica

que la sociedad está sometida a constantes cambios, haciendo que el mercado laboral sea cambiante y que las empresas busquen personal competente. (Pelayo, 2012).

En base a lo anterior se puede sintetizar que tanto hombres como mujeres, están preparados y calificados ante los cambios constantes de un mercado completamente competitivo.

De los 100 colaboradores encuestados en las diferentes agencias que engloban el distrito de San Juan de Lurigancho, se percibe que existe un número balanceado respecto al género, dando como resultado que un 47% son del género masculino y un 53% son del género femenino. Por lo tanto, se da a entender que se fomenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de acuerdo con la Ley nro. 28983 (Ver anexo 4), que “tiene por objeto [...] garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, proponiendo la plena igualdad.” (Congreso de la República del Perú, 2007). Esto hace referencia a la “Teoría de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, que tiene como principal objetivo proponer estrategias y propuestas que ayuden a minimizar la discriminación por género, respetando la igualdad y la inclusión laboral. (Rodríguez, 2016).

De forma semejante, según los datos del (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018), indica que la Población Económicamente Activa (PEA) en el periodo 2007 al 2017, se vio un incremento del 1.5% promedio anual de la población ocupada, destacando un ligero incremento del 1.6% para la población ocupada femenina en comparación a la población ocupada masculina. Estos indicadores dan

a conocer las nuevas exigencias en torno al mercado laboral, generando que las empresas busquen personal competente y calificado. Esto se apoya con lo que indica Romero (2004), citado por (Pelayo, 2012), en su “Teoría Capital social y competencias profesionales”, que la sociedad está sometida a constantes aceleraciones que afecta al mercado laboral, para estos tipos de cambios hay nuevas formas de operatividad en torno a las dinámicas laborales en el sentido que sean más globalizados y especializados.

En conclusión, se puede decir que los estereotipos de género son un problema que aún persiste en la sociedad, pero a lo largo de los años se han ido minimizando, ocasionado mayor equidad de género y mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, generando una eficiente empleabilidad.

5.1.2 Existe relación entre el mercado laboral y los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

El análisis de la prueba del coeficiente de *Spearman* para la Hipótesis específica 1, determinó una correlación positiva media de 0,570; además presenta una significancia de $0,000 < 0,05$ es decir; se rechaza la Hipótesis nula (***H0***), eso quiere decir que, si existe relación entre el mercado laboral y los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019. Al respecto (Rojas, 2020), indica en su investigación sobre los “Factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en la PYME del distrito de Lince, Lima”, la presente investigación tiene una metodología cuantitativa, de

alcance descriptivo- correlacional, de diseño no experimental transversal de tipo aplicada y una muestra aleatoria simple de 100 trabajadoras de las pequeñas empresas de Lince, teniendo como resultados que el factor limitante para las mujeres se divide en lo personal y profesional, afectando indirectamente en su desarrollo laboral, ya que la mujer en muchas ocasiones sigue un patrón determinante que en muchas ocasiones se le relacionan con la responsabilidad familiar y los trabajos feminizados limitándose en su desarrollo personal y profesional, esto trae consigo una gran desigualdad entre ambos géneros teniendo un nivel jerarquizado, creando segregación en el mercado de trabajo.

Esto se apoya con la “Teoría neoclásica del capital humano” según (Anker, 1997), con respecto al lado de la oferta de trabajo hace referencia que la mano de obra femenina es menor por factores como, nivel de instrucción y experiencia laboral, por lo tanto, las mujeres se involucran más en el matrimonio, la crianza de los hijos y al cuidado del hogar dejando al lado su vida profesional.

Esta teoría es un tanto obsoleta, pero se sigue percibiendo, muchas veces las mujeres dan prioridad a la responsabilidad familiar involucrando la crianza de los hijos dejando en segundo plano el desarrollo profesional y personal, esto hace hincapié con respecto al número de hijos de los colaboradores encuestados, un 74% de los colaboradores no tiene hijos, por otro lado un 25% de los trabajadores tienen de 1 a 2 hijos y esto da a entender que los hijos no son impedimento para mantenerse y/o trabajar en la agencia bancaria.

Pero esto se contrasta con los resultados obtenidos de la población encuestada, que indica que el 51% de los colaboradores se encuentran en desacuerdo en mención al mercado laboral, ya que no han percibido desigualdades por género, en

el mercado laboral en referencia a la contratación, experiencia, rotación y ausentismo del personal femenino. A su vez, se contrasta con la “Teoría neoclásica del capital humano” según (Anker, 1997), respecto al lado de la demanda de trabajo que hace hincapié al grado de experiencia y formación que son muy importantes tanto en hombres como mujeres, pero también indica que los empleadores suelen contratar en su mayoría al personal masculino. Debido a que la contratación de mano laboral femenina tiende a ser más costosa, del mismo modo da a entender que las mujeres suelen tener mayor ausentismo, por ende, causan mayor índice de rotación. Por otra parte, un 38% se siente indiferente respecto a las desigualdades por género, en referencia al mercado laboral y los roles, pero un 11% de los encuestados sí ha percibido algún tipo de desigualdades en su entorno laboral.

Este último resultado se apoya con lo que dice (Anker, 1997), en su “Teoría de parcelación del mercado de trabajo”, sobre las desigualdades que pueden existir en el mercado de trabajo entre los hombres y mujeres, partiendo de la idea que los hombres tienen mayor posibilidad de conseguir mejores puestos de trabajo que las mujeres. Apoyándose con la “Teoría la socialización diferencial entre hombres y mujeres”, desde el punto de vista de Walker y Barton (1983), citado por (Cabrera, s.f), indica que las personas inician su vida social y cultural, que muestran diferentes actitudes, conductas, códigos morales y normas sobre las diferencias de género logrando así diferentes conductas desde la posición del hombre como la mujer, así también la sociedad impone diferentes papeles o roles que diferencian al hombre de la mujer.

5.1.3 Existe relación entre la segregación laboral y las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Mediante la prueba del coeficiente de *Spearman* para la Hipótesis específica 2 muestra una correlación negativa media de 0,-449 es decir mientras se incrementa la segregación laboral disminuirán las barreras de género, además, presenta una significancia de $0,079 > 0,05$ en otras palabras no se rechaza la Hipótesis nula (***H0***), mejor dicho que no existe relación entre la segregación laboral y las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019, comenzando por los indicadores que son, edades que se muestran que los rangos de las edades son variados entre los colaboradores encuestados y que estas oscilan entre los 26 a 30 años dando a conocer que este rango tiene mayor afluencia, por lo tanto, son las que lideran en las agencias del distrito, algo similar ocurre con el rango de edades de 18 a 25 años con un porcentaje del 33%.

Por otra parte, los rasgos físicos y el estado civil de los colaboradores no se asocian con la posibilidad de ascender, ya que según los resultados muestra que el tiempo de permanencia en los encuestados es de 0 meses a 2 años con un 46% de la población, en segundo lugar, es de 3 a 5 años con un porcentaje del 36% dando a entender que si existe una rotación constante del personal en sus cargos, fomentando una línea de carrera para los colaboradores. Teniendo en cuenta la investigación sobre “La segregación laboral por género en el sector privado formal en Perú”, realizado por él (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019), el

grado de segregación laboral que existe en la distribución de ocupaciones de trabajadores de ambos géneros en el sector, teniendo como principales variables al sexo, edad, situación educativa, tipo de contrato y ocupaciones, la metodología ha sido cuantitativo y los resultados obtenidos han sido la existencia de una relación negativa entre la segregación laboral y la remuneración de los trabajadores en el sector privado, por lo cual el análisis evidencia que la segregación laboral afecta en ambos géneros negativamente.

Con respecto al rango salarial que perciben los colaboradores encuestados un 62% es desde s/.930 a menos de s/. 2000. Dando a entender que en “El BCP asegura que ningún colaborador reciba una remuneración menor a la remuneración mínima vital vigente”. (Banco de Crédito del Perú, 2019), haciendo respetar la Ley nro. 30709 (Ver anexo 5), que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres y que promueve la igualdad remunerativa por igualdad de funciones, respetando ciertas excepciones mostradas en la Ley mencionada. (Congreso de la República del Perú, 2018).

Eso quiere decir que en el banco respeta la igualdad salarial por género acorde a sus cargos y la ocupabilidad en la entidad financiera. Comparando con los resultados obtenidos se muestra que un 49% de los colaboradores encuestados se encuentran en desacuerdo con la segregación laboral, del mismo modo un 40% se muestran indiferentes, percibiendo que no existe ningún tipo de desigualdad respecto al salario, a la posibilidad de ascenso y la ocupabilidad. Esto se apoya con la “Teoría de la parcelación del mercado de trabajo”, según (Anker, 1997), este pensamiento teórico apoya a la lógica de la escuela neoclásica, partiendo que las

grandes empresas desempeñan un rol importante al momento de quien contratan, ascienden o despiden y el salario que pagan.

5.1.4 Existe relación entre los roles y la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Según la prueba de coeficiente de *Spearman* para la Hipótesis específica 3 se muestra una correlación positiva media 0,538; además presenta un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$; esto quiere decir que se rechaza la Hipótesis nula (***H0***), eso quiere decir que, si existe relación entre los roles y la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019. Con respecto a la investigación realizada por (Velásquez , 2018), sobre los “Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres”, a un grupo de 260 trabajadoras de 53 empresas peruanas del sector privado, teniendo una investigación cuantitativa de diseño no experimental y un alcance exploratorio, dando a conocer los resultados que demuestran que no presentan diferencias entre los estereotipos de roles de género entre las mujeres y los hombres en posición de liderazgo.

Esto se asemeja a la “Teoría basadas en expectativa- valor”, donde Eccles (1985), comprueba que tanto hombres como mujeres pueden desempeñar diferentes tareas, pero a las mujeres le otorgan gran valor de logro a varias actividades y que a los hombres influyendo factores diferentes que asocian a las

mismas actividades, generando una motivación hacia el éxito y la motivación para evitar el fracaso.

Comparando con los resultados obtenidos en la presente investigación, el 50% de los encuestados están indiferentes respecto a algún tipo de discriminación por roles de género, mientras que un 33% está en desacuerdo que no ha percibido ningún tipo de desigualdad en el ámbito profesional, personal o familiar, mientras tanto un 16% de colaboradores encuestados, ha sentido algún tipo de desigualdad por roles.

Por el contrario (Elliot, 2009), desde su perspectiva con “La teoría feminista o socio sexual”, menciona acerca de la sexualidad y género, vista desde la sociedad patriarcal que las mujeres deben desempeñar ciertos roles, que muchas veces son sinonimo de denigración, abuso, hostigamiento y opresión sexual. Discrepo con esta teoría porque contempla una idea errónea sobre el papel de la mujer, generando desventajas en el ámbito laboral y generando grandes desigualdades de género, dándole al hombre el papel principal del sustento de la familia y a la mujer al bienestar y al cuidado del hogar. Es importante destacar que la teoría mencionada se apoya en cierto punto con la segregación laboral, como lo indica (Lopez, Riquelme, & Vives, 2019), que el mercado laboral, tiene a la segregación como característica principal concentrando un gran número de mujeres en ciertas ocupaciones y de hombres en otras ocupaciones generando una desigualdad de empleo y oportunidades.

5.1.5 Existe relación entre las barreras de género y el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

Según los resultados para la Hipótesis específica 4 de la prueba del coeficiente de *Spearman* muestra una correlación negativa media de 0,-568, mejor dicho mientras se incrementa el mercado laboral disminuirán las barreras de género además presenta un Sig.=0,068 > 0,05 en otras palabras no se rechaza la Hipótesis nula (***H0***), quiere decir que no hay relación entre las barreras de género y el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019. Por consiguiente, no han percibido discriminación respecto a la edad, los rasgos físicos y el estado civil de los trabajadores encuestados en referencia al mercado laboral.

Tomando en cuenta a la investigación titulada “Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica”, realizada por (Valencia, 2015), dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo, y un diseño no experimental de corte transversal, obtener información sobre las barreras de género en la trayectoria, participación y desigualdad de las mujeres en el mercado laboral chileno, existiendo un 80% de las barreras de género y de desigualdades geográficas en el ingreso y permanencia de las mujeres de las comunas del mercado laboral de dicho sector urbano. Para concluir las barreras afectan a las mujeres en el mercado laboral, pero muchas de las mujeres de las comunas han superado los obstáculos y

demostrado su capacidad laboral, teniendo expectativas claras en sus proyectos laborales, buscando generar una sociedad igualitaria

Comparando con los resultados obtenidos discrepo con la investigación realizada por Valencia, ya que en los resultados obtenidos en la encuesta realizada en las agencias del banco presenta que el 46% de los colaboradores encuestados se encuentran indiferentes con respecto a las barreras de género, en cuanto a un 27% la población encuestada, se encuentra en desacuerdo con las barreras de género, considerando que la imagen personal de los colaboradores no influye en su puesto, por otro lado tampoco han percibido desigualdad respecto al estado civil en referencia a la contratación o permanencia del personal, esto se apoya con lo que indica (Budlender, Sharp, & Kerry, 1998), que la edad, la raza, clase social, tendencias sexuales se asocian a la individualidad o a la adopción de un determinado grupo.

Se recalca que el estado civil de los encuestados en su mayoría es soltero con un porcentaje del 79%, por otra parte, existe una similitud del 11% de los encuestados que son convivientes y del 10% de los encuestados que se encuentran casados. Esto quiere decir que el estado civil no interfiere en la contratación o permanencia de los colaboradores en el banco.

Pero se tiene en cuenta que un 22% de los colaboradores encuestados, en algún momento ha percibido algún tipo de desigualdad con respecto a la edad, al estado civil o los rasgos físicos. Este resultado se apoya con la "Teoría neoclásica del capital humano, por el lado de la oferta" (Anker, 1997), que hace hincapié que las mujeres dedican más tiempo a la crianza y al matrimonio y las responsabilidades domésticas.

CONCLUSIONES

Según lo expuesto a lo largo en la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

Para finalizar este apartado, se puede decir que el trabajo tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2019. Por lo tanto, según los resultados del estudio basado en *Spearman*, que dio una correlación negativa media de 0,-668, y de esta manera se puede concluir que no hay relación entre ambas variables, y que en efecto la entidad financiera prohíbe todo acto de desigualdad por género y cualquier otro tipo de acto discriminatorio.

De ello resulta necesario decir sobre la variable estereotipos de género, que según los resultados de los colaboradores encuestados el 73% se encuentran en desacuerdo e indiferente respecto a las barreras de género e indican que no han percibido desigualdad respecto al estado civil, la edad y los rasgos físicos, además se concluye que otro número significativo del 83% de los colaboradores encuestados se encuentran en desacuerdo e indiferente ante cualquier tipo de desigualdad en el ámbito personal, familiar y profesional por roles de género en síntesis, los colaboradores respetan el manual de roles y responsabilidades según los cargo que ocupan en la agencia bancaria y en muchos casos no interfieren su vida personal con lo laboral.

Por consiguiente, es importante recalcar sobre la variable empleabilidad, que según los resultados de los colaboradores encuestados un 89% se encuentra en desacuerdo e indiferente en mención al mercado laboral ya que no han percibido desigualdades por género, en referencia a la contratación, experiencia, rotación y ausentismo del personal femenino. Así también es importante señalar que el 89% de los colaboradores encuestados se encuentran en desacuerdo e indiferente con la segregación laboral eso quiere decir que no han percibido desigualdades respecto a los salarios, los ascensos y la ocupabilidad, concluyendo que la entidad financiera hace respetar la Ley Nro. 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

RECOMENDACIONES

Una vez concluida la presente investigación, se considera importante, sugerir algunas recomendaciones:

Si bien es cierto que en la actualidad se siguen percibiendo desigualdades por género entre hombres y mujeres, pero muchas empresas tratan de minimizar tales desigualdades, y para eso se recomienda crear políticas internas en la empresa sobre la igualdad de derechos y oportunidades, y poder difundirlo entre todas las agencias y las distintas áreas de la entidad financiera o inclusive se puede adjuntarlo en los contratos de cada uno de los colaboradores, y con ello los colaboradores estén enterados de cuáles son sus derechos y deberes que deben de cumplir y hacer respetar.

Según los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se ha percibido una mínima cantidad de los colaboradores encuestados en las agencias del distrito de San Juan de Lurigancho que, ha percibido algún tipo de desigualdad en su entorno laboral, cabe recalcar que dicho estudio se realizó en el año 2019. Por consiguiente, se recomienda una Plataforma Interna donde de manera anónima se pueda denunciar algún tipo de desigualdad de cualquier índole y poder darle alguna solución óptima y eficiente, incluso esto ayudaría a minimizar cualquier acto de discriminación hacia el colaborador o colaboradora.

Al mismo tiempo se recomienda realizar periódicamente entre todos los colaboradores de las distintas agencias; charlas, talleres, cursos o capacitaciones sobre algunos temas algo controversiales hoy en día para la sociedad los cuales son: El hostigamiento laboral, los sesgos de género, las brechas de género, el machismo, los chistes ofensivos, los chismes, entre otros con el fin de reflexionar y concientizar sobre la equidad de género e igualdad de oportunidades. Por lo tanto, esto será de gran ayuda para mejorar las condiciones laborales, el entorno laboral y el clima organizacional de cada uno de los colaboradores de las distintas agencias del banco.

REFERENCIA

- Aguerrondo, I. (1999). *Un nuevo paradigma para la educación en el siglo XXI*. Buenos Aires: OEI.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 116(3).
- Arredondo, D. (07 de Octubre de 2018). *Mercado de Trabajo*. Obtenido de <https://n9.cl/4vnrđ>
- Ashmore, R., & Del Boca, F. (1979). *Sex stereotypes and implicit personality theory: Toward a cognitive–social psychological conceptualization*. (Vol. 5). EEUU: Sex Roles: A Journal of Research.
- Avila, T., & Perez, M. (2009). *Factores determinantes en el posicionamiento de las mujeres en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena*. (Tesis de Licenciatura), Cartagena de Indias. Obtenido de <https://bit.ly/3nvJRny>
- Banco de Crédito Bolivia S.A. (2019). *Informe de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*. Obtenido de <https://www.bcp.com.bo>
- Banco de Crédito del Perú. (2019). *Reporte de Sostenibilidad 2019*. Obtenido de <https://www.viabcp.com>
- Banco de Crédito del Perú. (2020). *Roles y Responsabilidades*. Lima: División de Canales de Atención.
- Bárcena, A. (03 de Julio de 2017). *Enfoque de género y de ciclo de vida en políticas públicas es crucial para garantizar los derechos de mujeres, niños y adolescentes*. Obtenido de <https://n9.cl/mmpel>

- Budlender, D., Sharp, R., & Kerry, A. (1998). *How to do gender sensitive budget analysis: Contemporary research and practice*. London: Agency for International Development y Commonwealth secretariat.
- Caballero, F. (31 de Diciembre de 2015). *Salario o sueldo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
- Cabrera, E. (s.f). La socialización diferencial entre mujeres y hombres. *psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/social/causas-desigualdad-genero>
- Cárdenas, A., Correa, N., & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis Revista Latinoamericana*, 38. Obtenido de <https://journals.openedition.org/polis/10182>
- Coach, J. (30 de Agosto de 2021). *¿Qué es Desarrollo Personal?* . Obtenido de <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. (2007). Diagnóstico y Autodiagnóstico de Barreras de Género Posicionamiento de la mujer ante el empleo. *Andaluzas en la Sociedad Red Iniciativa Comunitaria*, 78. Obtenido de <https://n9.cl/dl3cp>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (08 de Marzo de 2017). *Mercado laboral, la llave para igualdad de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/articulos/2017-mercado-laboral-la-llave-igualdad-mujeres-america-latina>

Congreso de la República del Perú. (16 de Marzo de 2007). Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres Ley 28983. El Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>

Congreso de la República del Perú. (08 de Marzo de 2018). Ley N° 30709. Que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. El Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/>

Definición MX. (28 de Noviembre de 2014). *Rol*. Obtenido de <https://definicion.mx/rol/>.

Del Prado, J. (2021). *Carga física de trabajo*. Obtenido de <https://n9.cl/wlj30>

Elliot, A. (2009). Sexualidades: teoría social y la crisis de identidad. *Sociológica*, 24(69), 185-212. Obtenido de <https://n9.cl/7n94c>

Espino, A., & Sanchis, N. (mayo de 2019). *El mercado laboral femenino en América Latina: Análisis de sus características por estrato social y desafíos en materia de políticas públicas*. Obtenido de <https://n9.cl/v797g>

Fernández, G. (Julio de 2011). *Modelo para el proceso de ascensos del personal administrativo de las Instituciones centralizadas del organismo ejecutivo comprendido dentro del sistema de servicio civil de Guatemala*. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3854.pdf

Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2015). *Riesgos relacionados con la ergonomía*. Obtenido de <https://n9.cl/nis3>

Gaba, M. (03 de Julio de 2017). *Impacto de los sesgos de género en las organizaciones*. Obtenido de <https://n9.cl/z68jk>

- Garcia, R. (2005). Formación por competencias: factor clave para la empleabilidad. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 361-373. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/11319>
- González, B. (12 de marzo de 1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. España: Grupo comunicar huelga.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- IBM SPSS . (2017). *IBM SPSS Statistics*, 25. Obtenido de <https://www.ibm.com/legal/copytrade.shtml>.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (julio de 2018). *Indicadores de Empleo e Ingreso 2007-2017*. Obtenido de <https://n9.cl/ynhjo>
- Kiziryan, M. (12 de Noviembre de 2015). *Mercado Laboral*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Lopez, M., Riquelme, J., & Vives, N. (2019). Analisis de segregacion ocupacional por género en España y la Unión Europea 2002-2017. *Prisma Social*(26), 159-182.
- Manu, J. (14 de Junio de 2017). *¿Qué es la empleabilidad?* Obtenido de <https://www.vertice.org/blog/que-es-la-empleabilidad/>
- Martinez, J. (26 de Enero de 2017). *Oferta de trabajo*. Obtenido de <http://www.econosublime.com/2018/10/oferta-mercado-trabajo.html>
- Máxima, J. (10 de Marzo de 2020). *Mercado Laboral*. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/mercado-laboral/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *La segregación laboral por género en el sector privado formal en Perú*. Obtenido de <https://n9.cl/q1lm9>

Miranda , O. (10 de marzo de 2019). Dos juezas por la igualdad de genero. *La Republica*.

Morey , S. (08 de Agosto de 2019). *La responsabilidad familiar en los tiempos de hoy*. Obtenido de <https://n9.cl/t571>

Naciones Unidas Derechos Humanos . (5 de Marzo de 2014). *Los estereotipos de género y su utilización*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.asp>

Navarro, J. (Diciembre de 2015). *Características Físicas*. Obtenido de Definición ABC : <https://www.definicionabc.com/ciencia/caracteristicas-fisicas.php>

On-Time. (s.f.). *Ocupabilidad*. Obtenido de <https://on-time.es/glossary/ocupabilidad/>

Organización de las Naciones Unidas. (2016). *Eliminar las barreras*. Obtenido de <https://n9.cl/rjd2l>

Organización Internacional del Trabajo. (08 de marzo de 2018). *OIT: 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](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm)

Pavía, M. (10 de Agosto de 2020). *La responsabilidad en familia, así beneficia a todos*. Obtenido de <https://n9.cl/kn67x>

Peiro, R. (04 de Abril de 2021). *Desarrollo personal*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html>

Pelayo, M. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Nayarit, Tepic , Mexico: D.R.

- Pérez , J., & Gardey, A. (2012). *Definición de edad*. Obtenido de <https://definicion.de/edad/>
- Pérez , J., & Gardey, A. (2017). *Definición de ascenso*. Obtenido de <https://definicion.de/ascenso/>
- Perez, J. (2019). *Definición de rasgo físico*. Obtenido de <https://definicion.de/rasgo-fisico/>
- Quintana, R. (23 de Mayo de 2017). *¿Qué aspectos definen que se tenga empleo o no?* Obtenido de <https://n9.cl/kahg2>
- Raffino, M. (13 de Junio de 2020). *Salario*. Obtenido de <https://concepto.de/salario/>
- Raffo, F. (23 de marzo de 2019). Igualdad de genero politica. *AA Noticias Wow*.
- Rodriguez, L. (2016). *Igualdad, Conciliacion, corresponsabilidad y flexibilidad: ejes claves para la gestion del trabajo actual*. Murcia: Ediciones Laborum.
- Rojas, L. (2020). *Factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en la PYME del distrito de Lince, Lima*. (Tesis de Licenciatura). Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7277/rojas_f_lmdp.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Roman, M., Rios, A., & Traverso, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción. *Revista de la Construcción*, 12(1). Obtenido de <https://n9.cl/70vhx>
- Salazar, B. (2 de Mayo de 2018). *Demanda de trabajo*. Obtenido de <https://abcfinanzas.com/finanzas-personales/demanda-de-trabajo/>

- Sarroca, R., & Vargas, F. (2020). *Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad*. Uruguay: OIT/Cinterfor.
- Sesame. (s.f.). *Empleabilidad*. Obtenido de <https://n9.cl/xbufk>
- Suberviola, I. (2020). Socialización diferencial emocional de género como factor predictor del carácter. *IQUAL. Revista de género e igualdad*, 80-93. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/igual.369611>
- Suma BCP. (18 de Octubre de 2021). *Equidad Ahora. 4 Objetivos estrategicos en la que estamos enfocados*. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.facebook.com/SumaBCP/photos/4640101549354914>
- Trujillo, E. (03 de Agosto de 2020). *Estado civil*. Obtenido de Economipedia.com
- Valencia, P. (2015). *Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geografica*. (Tesis de magister). Obtenido de http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/922/1/Valencia_Sanchez_Paula_Francisca.pdf
- Velásquez, S. (2018). *Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres*. (Tesis de Licenciatura). Obtenido de <https://n9.cl/pq8u2>
- Yirdia, A. (07 de Junio de 2020). *Definición del Alfa de Cronbach*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/alfa-decronbach/>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	Estereotipos de género y la relación con la empleabilidad de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Violencia, Género y Empresa.
AUTOR(ES):	García Rojas, Génesis.

PROBLEMAS Problema general	OBJETIVOS Objetivo general	HIPÓTESIS Hipótesis general	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019?	Determinar la relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.	Existe relación entre la empleabilidad y los estereotipos de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.	Empleabilidad Estereotipos de Género	D1: Mercado laboral D2: Segregación laboral D3: Roles D4: Barreras de género	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Alcance: Correlacional Diseño: No experimental de corte transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Unidad de investigación: Un colaborador de las agencias del Banco de Crédito del Perú. Fuentes de Información:
PE1: ¿Qué relación existe entre mercado laboral y los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019?	OE1: Determinar de qué manera el mercado laboral se relaciona con los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.	HE1: Existe relación entre el mercado laboral y los roles de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.	D1: Mercado laboral	I1: Oferta de empleo I2: Demanda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Libros • Revistas • Videos • Blogs • Internet
PE2: ¿Qué relación existe entre la segregación laboral y las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019?	OE2: Determinar de qué manera la segregación laboral se relaciona con las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.	HE2: Existe relación entre la segregación laboral y las barreras de género de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.	D2: Segregación laboral	I1: Ascenso I2: Salario I3: Ocupabilidad	

PE3: ¿Qué relación existe entre los roles y la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019?

OE3: Determinar de qué manera los roles se relacionan con la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

HE3: Existe relación entre los roles y la segregación laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

D3: Roles

I1: Desarrollo personal
I2: Responsabilidad familiar
I3: Carga profesional

PE4: ¿Qué relación existe entre las barreras de género y el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019?

OE4: Determinar de qué manera las barreras de género se relacionan con el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

HE4: Existe relación entre las barreras de género y el mercado laboral de los colaboradores de las agencias del Banco de Crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019.

D4: Barreras de género

I1: Edad
I2: Rasgos físicos
I3: Estado civil

2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 25 Operacionalización de la variable 1

Variable: Empleabilidad		
Definición Conceptual: Es destacar las cualificaciones y competencias midiendo las capacidades personales, aprovechando al máximo cada oportunidad que se presente, ya sea en el ámbito de educación o formación con el fin de encontrar y conservar un buen trabajo. (Sarroca & Vargas, 2020)		
Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Segregación Laboral	Ascenso	Considera que el tiempo de permanencia en su cargo es una ventaja para un posible ascenso.
		Existen iguales oportunidades para ascender o ser promocionado, sin importar el género.
		Considera que su actual grado académico le facilita para un posible ascenso.
	Salario	Considera que su sueldo es inferior al de sus compañeros del sexo opuesto, aun cuando realizan las mismas tareas.
		Considera que, en su trabajo, los hombres tienen un salario mayor que las mujeres.
	Ocupabilidad	Ha tenido dificultades para adaptarse a su entorno laboral.
Considero que la ocupación de altos cargos en su trabajo es ocupada en su mayoría por hombres.		
Mercado Laboral	Ofertas de empleo	Cree usted que las mujeres adquieren menos experiencia laboral que los hombres, porque involucran el matrimonio y la crianza de los hijos.
		Cree usted que la experiencia laboral y el género influyen en los procesos de reclutamiento y contratación en el sector financiero.
	Demanda de empleo	Usted cree que las mujeres tienen un mayor índice de rotación que los hombres.
		Considera que la contratación de mano de obra femenina es más costosa para las empresas.
		Usted cree que las mujeres tienen mayores índices de ausentismo en su puesto laboral.

Tabla 26 Operacionalización de la variable 2

Variable: Estereotipos de Género		
<p>Definición Conceptual: Son los prejuicios que la sociedad ha generalizado sobre las características o atributos que tienen o poseen las mujeres y los hombres, en función al desempeño de ambos géneros.</p> <p>(Naciones Unidas Derechos Humanos , 2014)</p>		
Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Roles	Desarrollo personal	La formación académica que tiene le permite desarrollarse mejor en su puesto en comparación a sus compañeros del sexo opuesto.
		A lo largo de su trayectoria laboral siente que sus competencias laborales se han ido desarrollando.
	Responsabilidad familiar	El exceso de carga laboral afecta en su decisión de tener y/o aumentar su familia.
		Las mujeres siempre dedican más energía al bienestar de su familia que al trabajo.
		Ser padres es un impedimento para ocupar un cargo alto en su trabajo.
	Carga profesional	Le encargan más labores en comparación a sus compañeros del sexo opuesto en su oficina.
Los reconocimientos de sus superiores en su trabajo, son iguales para todos.		
Sus roles y responsabilidades son los mismos que el de sus compañeros del sexo opuesto.		
Barreras de Género	Edad	Considero que la edad y el género son un obstáculo para poder ascender.
		Cree usted que si es una persona mayor (50 a 70 años), es más complicado permanecer en su actual cargo.
	Rasgos físicos	Consideras que la imagen personal influye en la permanencia de su puesto.
		Ha percibido que existe algún tipo de hostigamiento en su entorno laboral.
		Usted cree que existan sesgos o discriminación por género a la hora de selección y/o contratación del personal.
	Estado civil	Cree usted que el estado civil es un impedimento para ascender a un cargo que requiere mayor disponibilidad de tiempo y de responsabilidades.
		Usted cree que ser soltero(a) es un factor que las entidades financieras toman en cuenta para poder contratarlo.
		Cree usted que el matrimonio implica una pérdida de independencia mayor para las mujeres que para los hombres.

3. Instrumentos de recopilación de datos

Estimado colaborador(a):

El cuestionario que usted va a contestar es parte de un **Proyecto de Tesis**, que tiene como propósito recopilar información acerca de **la relación de los estereotipos de género con la empleabilidad**. La información es de carácter **confidencial y anónimo. No podrá ser utilizado para ningún otro propósito** que no sea completar esta investigación.

En su calidad de colaborador(a), le agradeceremos responder todas las preguntas con la mayor sinceridad posible, marcando con una **"X"** la alternativa que crea correspondiente, tomando en cuenta los siguientes criterios:

Género: Femenino () Masculino () Prefiero no contestar ()

Rango de Edad: Desde 18 a 25 años () De 26 a 30 años ()
De 31 a 40 años () De 41 a 50 años () De 51 a más ()

Nivel de Estudios: Superior Técnico () Superior Universitario ()
Estudios de Postgrado ()

Estado Civil: Soltero () Conviviente ()
Casado () Divorciado () Viudo ()

Nro. De Hijos: Ninguno () De 1 a 2 hijos () De 3 a más ()

Cargo: Gerente de Agencia () Funcionario de Negocios ()
Supervisor de Procesos Operativos () Promotor Principal ()
Guía de Agencia () Asesor de Productos y Servicios ()
Promotor de Servicios ()

Tiempo de Permanencia en el Cargo: De 0 meses a 2 años ()
De 3 a 5 años () De 6 años a 10 años () De 11 años a más ()

Rango Salarial: Desde s/. 930 a menos de s/.2000 ()
De s/. 2000 a menos de s/.3000 () De s/.3000 a menos de s/.4500 ()
De s/.4500 a más ()

Instrucciones:

De acuerdo a su percepción señale su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes aseveraciones donde:

1	2	3	4	5
Totalmente Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

ENUNCIADO	1	2	3	4	5
VARIABLE EMPLEABILIDAD	TD	ED	I	DA	TA
<i>DIMENSIÓN SEGREGACIÓN LABORAL</i>					
1. Considera que el tiempo de permanencia en su cargo es una ventaja para un posible ascenso.					
2. Existen iguales oportunidades para ascender o ser promocionado, sin importar el género.					
3. Considera que su actual grado académico le facilita para un posible ascenso.					
4. Considera que su sueldo es inferior al de sus compañeros del sexo opuesto, aun cuando realizan las mismas tareas.					
5. Considera que, en su trabajo, los hombres tienen un salario mayor que las mujeres.					
6. Ha tenido dificultades para adaptarse a su entorno laboral.					
7. Considera que la ocupación de altos cargos en su trabajo es ocupada en su mayoría por hombres.					
<i>DIMENSIÓN MERCADO LABORAL</i>					
8. Cree usted que las mujeres adquieren menos experiencia laboral que los hombres, porque involucran el matrimonio y la crianza de los hijos.					
9. Cree usted que la experiencia laboral y el género influyen en los procesos de reclutamiento y contratación en el sector financiero.					
10. Usted cree que las mujeres tienen un mayor índice de rotación que los hombres.					
11. Considera que la contratación de mano de obra femenina es más costosa para las empresas.					
12. Usted cree que las mujeres tienen mayores índices de ausentismo en su puesto laboral.					

ENUNCIADO	1	2	3	4	5
VARIABLE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	TD	ED	I	TA	DA
<i>DIMENSIÓN ROLES</i>					
13. La formación académica que tiene le permite desarrollarse mejor en su puesto en comparación a sus compañeros del sexo opuesto.					
14. A lo largo de su trayectoria laboral siente que sus competencias laborales se han ido desarrollando.					
15. El exceso de carga laboral afecta en su decisión de tener y/o aumentar su familia.					
16. Las mujeres siempre dedican más energía al bienestar de su familia que al trabajo.					
17. Ser padres es un impedimento para ocupar un cargo alto en su trabajo.					
18. Le encargan más labores en comparación a sus compañeros del sexo opuesto.					
19. Los reconocimientos de sus superiores, son iguales para todos.					
20. Sus roles y responsabilidades son los mismos que el de sus compañeros del sexo opuesto.					
<i>DIMENSIÓN BARRERAS DE GÉNERO</i>					
21. Consideras que la edad y el género son un obstáculo para poder ascender.					
22. Cree usted que si es una persona mayor (50 a 70 años), es más complicado permanecer en su cargo.					
23. Consideras que la imagen personal influye en la permanencia en su puesto.					
24. Ha percibido que existe algún tipo de hostigamiento en su entorno laboral.					
25. Usted cree que existan sesgos o discriminación por género a la hora de selección y/o contratación del personal.					
26. Cree usted que el estado civil es un impedimento para ascender a un cargo que requiere mayor disponibilidad de tiempo y de responsabilidades.					
27. Usted cree que ser soltero(a) es un factor que las entidades financieras toman en cuenta para poder contratar.					
28. Cree usted que el matrimonio implica una pérdida de independencia mayor para las mujeres que para los hombres.					

¡Gracias por su participación!

4. Ley Nro. 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

341606

 **NORMAS LEGALES**

El Peruano
Lima, viernes 16 de marzo de 2007

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY N° 28983

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 1°.- Del objeto y ámbito de aplicación de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

Artículo 2°.- Del concepto de discriminación

Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

Artículo 3°.- De los principios de la Ley

3.1 La presente Ley se basa en los principios fundamentales de igualdad, respeto por la libertad, dignidad, seguridad, vida humana, así como el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana.

3.2 El Estado impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando básicamente los siguientes principios:

- El reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.
- La prevalencia de los derechos humanos, en su concepción integral, resaltando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.
- El respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo.
- El reconocimiento y respeto a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y personas adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación.

Artículo 4°.- Del rol del Estado

Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley:

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las

medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.

- Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.
- Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.

Artículo 5°.- De los lineamientos del Poder Legislativo

Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, serán lineamientos del Poder Legislativo los siguientes:

- Aprobar normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, a nivel laboral, económico, cultural, social, político y en cualquier otra esfera; acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan la equidad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades, asumidos y ratificados por el Estado peruano, debiendo derogar, modificar o dejar sin efecto las normas que producen discriminación.
- Fiscalizar la aplicación y cumplimiento de las normas y políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Artículo 6°.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales

El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos:

- Promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático.
- Garantizar la participación y el desarrollo de los mecanismos de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres.
- Fomentar el acceso a recursos productivos, financieros, científico-tecnológicos y de créditos para la producción y titulación de tierras, particularmente a las mujeres en situación de pobreza, teniendo en cuenta la diversidad geográfica, étnico-cultural, lingüística y las zonas afectadas por la violencia política.
- Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.
- Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.
- Promover la formalización de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal en las zonas urbanas y rurales.



- h) Garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.
- i) Garantizar el derecho a la salud en cuanto a la disponibilidad, calidad, aceptabilidad y accesibilidad a los servicios, con especial énfasis en la vigencia de los derechos sexuales y reproductivos, la prevención del embarazo adolescente, y en particular el derecho a la maternidad segura.
- j) Garantizar que los programas de salud den cobertura integral a la población en situación de extrema pobreza y pobreza, en los riesgos de enfermedad y maternidad, sin discriminación alguna, de acuerdo a ley.
- k) Garantizar el acceso a la educación pública y la permanencia en todas las etapas del sistema educativo, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en las zonas rurales, promoviendo el respeto y valoración de las identidades culturales.
- l) Promover el desarrollo pleno y equitativo de todos los niños, niñas y adolescentes, asegurándoles una educación sexual integral con calidad científica y ética.
- m) Perfeccionar el sistema de estadística oficial, incorporando datos desagregados por sexo, área geográfica, etnia, discapacidad y edad.

Artículo 7°.- De los lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia

Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, serán lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia, los siguientes:

- a) Garantizar el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades, impulsándose la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios de los operadores de justicia.
- b) Implementar políticas que permitan el desarrollo de procedimientos justos, efectivos y oportunos para la denuncia y sanción de todas las formas de violencia sexual; asimismo, la reparación del daño y el resarcimiento de las personas afectadas, eliminando los obstáculos para el acceso a la justicia, en particular de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas.
- c) Desarrollar programas de formación y capacitación del personal de la administración de justicia y de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incorporando en dichos programas, contenidos sobre género, interculturalidad y derechos humanos de las mujeres y hombres.

Artículo 8°.- De los lineamientos de los Organismos Constitucionales Autónomos

Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, son lineamientos de los siguientes Organismos Constitucionales Autónomos:

- a) De la Defensoría del Pueblo: Reportar al Congreso de la República, en su informe anual, los avances en el cumplimiento de la presente Ley.
- b) Del sistema electoral competente: Implementar acciones educativas y de promoción de la participación política de la mujer en el ejercicio del derecho de sufragio, como electora y como candidata, así como en el uso de mecanismos de participación ciudadana.
- c) Del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil: Concluir con las acciones para la adecuada identificación de la población que se encuentra marginada del registro de ciudadanos, especialmente las mujeres y niñas.

Todos los Organismos Constitucionales Autónomos, en el desarrollo de sus funciones, aplicarán los principios y normas establecidas en la presente Ley.

Artículo 9°.- Del cumplimiento de las disposiciones de la Ley

Para el cumplimiento de la presente Ley:

- a) El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social es el ente rector, encargado de la igualdad de oportunidades para la mujer; en tal sentido, es el responsable de coordinar y vigilar la aplicación de la presente Ley por parte de las entidades del sector público y privado, en los ámbitos nacional, regional y local.
- b) La Presidencia del Consejo de Ministros sustenta ante el Pleno del Congreso de la República, anualmente, en el marco de la celebración del "Día Internacional de la Mujer", los avances en el cumplimiento de la presente Ley.
- c) La presidencia de los gobiernos regionales incluirá los avances del cumplimiento de la presente Ley, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Artículo 10°.- Del cumplimiento de la Ley

Los funcionarios o servidores públicos deben cumplir con lo dispuesto en la presente Ley, bajo responsabilidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Ministerio de Economía y Finanzas adecuará la actividad referida en la presente Ley dentro del clasificador funcional programático, de acuerdo a los procedimientos presupuestales vigentes.

SEGUNDA.- El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones 2006-2010, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES, mantiene su vigencia en el marco de la ejecución de la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de marzo de dos mil siete.

MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE
 Presidenta del Congreso de la República

LUISA MARÍA CUCULIZA TORRE
 Tercera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA
 REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de marzo del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ
 Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
 Presidente del Consejo de Ministros

37668-1

PODER EJECUTIVO

**PRESIDENCIA DEL
 CONSEJO DE MINISTROS**

Ampliase de manera excepcional hasta el 31 de mayo del 2007, el plazo de adecuación a las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Ley N° 28305, Ley de Control de Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, para los usuarios de kerosene a nivel nacional".

Artículo 2°.- Refrendo.

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por los Ministros del Interior y de la Producción.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de marzo del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ
 Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
 Presidente del Consejo de Ministros

LUIS ALVA CASTRO
 Ministro del Interior

RAFAEL REY REY
 Ministro de la Producción

37668-2

Autorizan viaje del Ministro de Defensa y delegación del Ministerio de Defensa para realizar visita oficial a la Secretaría de Defensa de EE.UU. y encargan su Despacho al Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

**RESOLUCIÓN SUPREMA
 N° 050-2007-PCM**

(Congreso de la República del Perú, 2007).

5. Ley Nro. 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

El Peruano

Firmado Digitalmente por:
EDITORIA PERU
Fecha: 08/03/2018 04:30:35

El Peruano / Jueves 8 de marzo de 2018

NORMAS LEGALES

29

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aceptar la renuncia del licenciado en economía Humberto Orlando Meneses Arancibia, a la designación efectuada mediante Resolución Ministerial N° 950-2017/MINSA, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ABEL HERNÁN JORGE SALINAS RIVAS
Ministro de Salud

1623700-3

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Aprueban Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

**DECRETO SUPLENTE
N° 002-2018-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el primer párrafo del artículo 24 de la Norma Fundamental establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual;

Que, el artículo 59 de la citada norma dispone que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria; considerando que el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública; y, que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad, por lo que promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades;

Que, el artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por el Estado peruano el 10 de agosto de 1970, señala que todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el inciso 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en derechos fundamentales en el ámbito laboral, entre otras materias;

Que, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, dispone la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad remunerativa por igual trabajo; ello, a su vez, se encuentra en concordancia con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final de la citada ley establece que ésta sea reglamentada, mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de

Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigencia;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el mismo que forma parte integrante del presente decreto supremo y que consta de cuatro (4) títulos, trece (13) artículos, cinco (5) Disposiciones Complementarias Finales y tres (3) Disposiciones Complementarias Modificatorias.

Artículo 2.- Publicación

El presente decreto supremo y el reglamento aprobado mediante el artículo precedente se publican en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los siete días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República

JAVIER ALBERTO BARREDA JARA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES

TÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es de aplicación a todos los trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada en el sector privado.

Artículo 2.- Definiciones

Para los efectos de la ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

a) **Ascenso laboral:** El ascenso de los trabajadores y de las trabajadoras, es una facultad inherente al empleador que la ejerce considerando criterios objetivos y razonables.

b) **Compatibilidad o conciliación de vida personal, familiar y laboral:** Situación en la que se busca equilibrar la vida laboral con la vida familiar o personal, mediante la adopción de medidas vinculadas al tiempo de trabajo, al lugar de trabajo, entre otras, con el objeto de que mujeres y varones compatibilicen en igualdad de condiciones las distintas facetas de su vida.

c) **Cuadro de categorías y funciones:** Mecanismo mediante el cual el empleador evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.

d) **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

e) **Discriminación directa:** Situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan

preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido.

f) **Discriminación indirecta:** Situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.

g) **Discriminación remunerativa:** Situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta.

h) **Ley:** Referencia a la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

i) **Micro y Pequeña Empresa:** Son aquellas empresas que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley N° 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa y en la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, que se encuentran acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

j) **Periodo de lactancia:** Periodo durante el cual está vigente el permiso por lactancia establecido por la Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

k) **Política salarial o remunerativa:** Conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores.

l) **Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo:** Conjunto de medidas destinadas a evitar o reprimir situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

TÍTULO II

CATEGORIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 3.- Obligación de categorizar los puestos de trabajo

3.1. De conformidad con el artículo 2 de la Ley, el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. En el caso de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo brindan asistencia técnica para la implementación de sus cuadros de categorías y funciones, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que está a cargo de implementar módulos de asistencia o mecanismos informáticos que faciliten la implementación de los cuadros de categorías y funciones para la MYPE.

3.2. La evaluación objetiva de los empleos puede llevarse a cabo por medio de cualquier metodología elegida por el empleador, la cual no debe implicar discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Artículo 4.- Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones

El empleador debe establecer cuadros de categorías y funciones con el siguiente contenido mínimo:

- Puestos de trabajo incluidos en la categoría;
- Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y
- La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

TÍTULO III

SOBRE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 5.- Prohibición de discriminación

5.1. Todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la

percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

5.2. En caso se alegue discriminación directa o indirecta en las remuneraciones por motivo de sexo, el empleador debe acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Cuando se alegue que los puestos de trabajo no son iguales se pueden considerar los perfiles de los trabajadores implicados.

5.3. Las remuneraciones y beneficios de cualquier otra índole que se soliciten y fijen dentro del procedimiento de negociación colectiva deben respetar los criterios establecidos en la presente norma y no pueden incurrir en prácticas de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Artículo 6.- Justificación de diferencias salariales

6.1. Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.

6.2. Existe escasez de oferta de mano de obra calificada cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.

6.3. Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en la Ley o en el presente Reglamento.

Artículo 7.- Situaciones excepcionales

El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

Artículo 8.- Esquemas de remuneración variable

El empleador que opte por utilizar esquemas de remuneración variable debe asegurarse que las condiciones establecidas para el otorgamiento de este tipo de remuneración sean objetivas y se sustenten en la necesidad de su actividad económica. Se debe garantizar que los criterios elegidos para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados no generen situaciones de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Artículo 9.- Bandas salariales

El empleador puede optar por establecer sus políticas remunerativas, incluyendo bandas salariales u otras formas, de acuerdo a los criterios que considere pertinentes para la consecución de sus fines.

TÍTULO IV

SOBRE LA COMPATIBILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 10.- Criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones

10.1. Bajo ninguna circunstancia se consideran diferencias objetivas y razonables aquellas vinculadas directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

10.2. El empleador adopta las medidas que sean necesarias para evitar que los periodos de incapacidad

temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole. Dichos periodos se consideran como efectivamente laborados en concordancia con la normativa vigente.

10.3. No puede tener un impacto adverso la participación de los padres y madres con responsabilidades familiares en esquemas de trabajo flexible o en las medidas que el empleador tenga a disposición para la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 11.- Lineamientos para el clima laboral basado en el respeto y la no discriminación

El empleador implementa medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con este fin, en calidad de lineamiento puede emplearse la "Guía de Buenas Prácticas en Materia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar y Personal" aprobada mediante Resolución Ministerial N° 048-2014-TR o disposición que la sustituya.

Artículo 12.- No renovación de contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

Artículo 13.- Licencia por paternidad de los trabajadores del sector privado

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley, vinculado a la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el padre trabajador del sector privado tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad. Tal voluntad debe comunicarse al empleador con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario anteriores al inicio del goce vacacional.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- El empleador que ya cuente con el cuadro de categorías y funciones debe verificar, hasta el 31 de diciembre de 2018, que los criterios contenidos en el mismo sean acordes a las disposiciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento.

Segunda.- La implementación de cuadros de categorías y funciones dispuesta por la Ley y el presente Reglamento no puede implicar la rebaja de remuneración.

Tercera.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, expide las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por el empleador para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la publicación del presente Reglamento. Las pautas referenciales incluyen, entre otros, modelos de documentos del cuadro de categorías y funciones, así como de políticas salariales.

Cuarta.- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) expide las directivas y/o protocolos necesarios para la fiscalización de las obligaciones previstas en esta norma, dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la publicación del presente Reglamento.

Quinta.- Las obligaciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento son objeto de fiscalización a partir del 1 de enero del 2019. En el caso de las MYPEs, la fiscalización inicia a partir del año siguiente de la publicación de las pautas referenciales a la que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final.

Durante el año 2018, la SUNAFIL y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizan acciones de orientación dirigidas a garantizar su adecuada implementación.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA.- Modificación del artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa

Modifícase el artículo 3 Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:

"Artículo 3.- No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado.

Asimismo, no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico."

SEGUNDA.- Incorporación de los artículos 4-A y 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa

Incorpóranse los artículos 4-A y 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:

"Artículo 4-A.- En virtud de la prohibición en materia de discriminación establecida en el artículo 1 de la Ley, el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. En aquellos casos en que el puesto de trabajo involucre un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador debe poner en conocimiento de las candidatas dichos riesgos a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse una prueba de embarazo. En este último caso, el costo de dicha prueba debe ser asumido por el potencial empleador.

En caso la prueba resulte positiva y la candidata sea seleccionada, esto no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada Ley.

Artículo 10.- El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.

No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial."

TERCERA.- Modificación del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Modifícase el artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

(...)

25.22 No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.

25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento."

1623699-7

Designan miembro del Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - EsSalud, en representación del Estado

**RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 008-2018-TR**

Lima, 7 de marzo de 2018.

VISTO: El Oficio N° 199-2018-DM/MINSA de fecha 16 de febrero de 2018, del Despacho Ministerial del Ministerio de Salud; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley N° 27506, Ley de Creación del Seguro Social de Salud - EsSalud, los representantes del Estado ante el Consejo Directivo de EsSalud son designados por Resolución Suprema refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante Resolución Suprema N° 002-2018-TR se designó a la señora Mónica Giuliana Meza García, como miembro del Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - EsSalud, en representación del Estado propuesto por el Ministerio de Salud;

Que, mediante Resolución Suprema N° 001-2018-SA, se acepta la renuncia de la señora Mónica Giuliana Meza García, en el cargo de Viceministra de Salud Pública del Ministerio de Salud;

Que, en ese sentido, corresponde dar por concluida la designación de la señora Mónica Giuliana Meza García como representante del Estado ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - EsSalud y designar al nuevo miembro del mismo, a propuesta del Ministerio de Salud; y,

De conformidad con la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud - EsSalud y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-99-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Dar por concluida la designación de la señora MÓNICA GIULIANA MEZA GARCÍA, como miembro del Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - EsSalud, en representación del Estado, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2.- Designar al señor PERCY RUDY MONTES RUEDA, como miembro del Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - EsSalud, en representación del Estado.

Artículo 3.- La presente Resolución Suprema es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República

JAVIER ALBERTO BARRERA JARA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1623699-10

TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Designan miembro del Directorio de la Autoridad Portuaria Nacional en representación del Ministerio

**RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 003-2018-MTC**

Lima, 7 de marzo de 2018

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley N° 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional, la Autoridad Portuaria Nacional es el Organismo Público encargado del Sistema Portuario Nacional, adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, cuyo órgano máximo es el Directorio;

Que, el artículo 25 de la citada Ley, en concordancia con el artículo 109 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2004-MTC, dispone que el Directorio de la Autoridad Portuaria Nacional, está conformado por once (11) Directores, entre los que se encuentran dos representantes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, uno de los cuales lo presidirá, designados por el Consejo de Ministros de una lista propuesta por el Ministerio de tres (3) candidatos;

Que, conforme a lo señalado en el artículo 118 del Reglamento de la Ley del Sistema Portuario Nacional, la designación de los miembros del Directorio de las Autoridades Portuarias es por cinco (05) años, improrrogables, sustituidos en un sistema de rotación anual;

Que, se encuentra vacante uno de los cargos de Director de la Autoridad Portuaria Nacional en representación del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, correspondiendo designar a dicho representante;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2004-MTC; y la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Designar al señor Rafael Michel Guarderas Radzinsky, como miembro del Directorio de la Autoridad Portuaria Nacional en representación del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

Artículo 2.- La presente Resolución Suprema es refrendada por el Ministro de Transportes y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República

BRUNO GIUFFRA MONTEVERDE
Ministro de Transportes y Comunicaciones

1623699-9

(Congreso de la República del Perú, 2018).

6. Carta de autorización de la empresa

