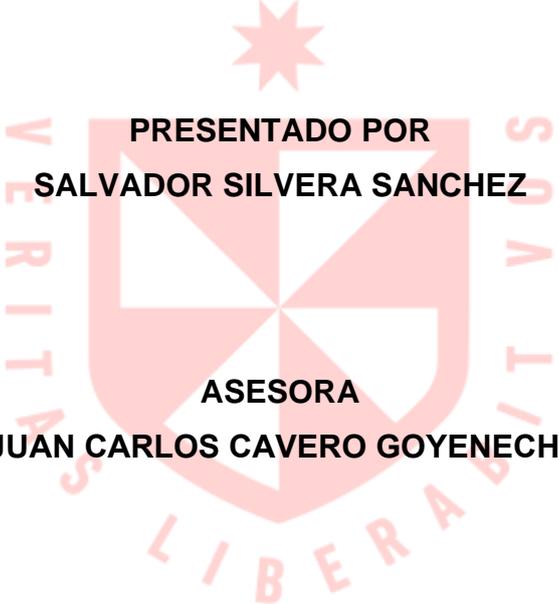




**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA BRECHA DE  
GÉNERO PARA EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL  
INSTITUTO DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (INEN)  
LIMA, 2022**



**PRESENTADO POR  
SALVADOR SILVERA SANCHEZ**

**ASESORA  
JUAN CARLOS CAVERO GOYENECHE**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**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**

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA BRECHA DE GÉNERO  
PARA EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL INSTITUTO DE  
ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (INEN) LIMA, 2022**

**PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**BACHILLER: SALVADOR SILVERA SANCHEZ**

**ASESOR:**

**Mag. JUAN CARLOS CAVERO GOYENECHÉ**

**LIMA-PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mis padres y mi hermana por inspirarme  
en este proceso importante en mi vida

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo, mi mayor agradecimiento es al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas que es el centro donde laboro y que me permitió llevar a cabo la investigación dentro de sus instalaciones

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación.....</b>	<b>4</b>
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	4
2.2.2 Antecedentes Internacionales.....	5
<b>2.2 Bases teóricas.....</b>	<b>6</b>
2.2.1 Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.....	6
2.2.2 Cultura Organizacional del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.....	6
2.2.3 Regímenes laborales existentes en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.....	7
2.2.4 Compromisos políticos asumidos por el estado peruano ante la comunidad internacional .....	7
2.2.5 Marco normativo internacional.....	8
2.2.6 Marco normativo nacional.....	8
2.2.7 Recursos humanos y participación laboral de las mujeres .....	8
2.2.8 Teorías que explican la brecha de género en el ascenso laboral .....	8
2.2.9 Baja autoeficacia .....	8
2.2.10. Momento en la trayectoria laboral de las mujeres .....	9
2.2.11. Factores internos .....	9
2.2.12. Factores externos .....	9

2.2.13. Definición de Ejecutivo.....	9
2.2.14. Ascenso de Mujeres dentro de los cargos ejecutivos .....	9
2.2.15. Conformación de los Departamentos Ejecutivos del INEN .....	9
<b>2.3 Definición de términos básicos .....</b>	<b>10</b>
2.3.1 Brecha de Género .....	10
2.3.2 Discriminación laboral.....	10
2.3.3. Equidad de Género.....	10
2.3.4. Empoderamiento .....	10
2.3.5 Estereotipos femeninos .....	10
2.3.6 Factores externos de la mujer .....	11
2.3.7 Factores internos de la mujer .....	11
2.3.8 Género.....	11
2.3.9 Ideas preconcebidas de la mujer .....	11
2.3.10 Igualdad de género .....	11
<b>CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas .....</b>	<b>12</b>
3.1.1 Hipótesis principal.....	12
3.1.2 Hipótesis específicas .....	12
3.4 Variables y definición operacional .....	13
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Diseño metodológico.....</b>	<b>14</b>
<b>4.2 Diseño Muestral .....</b>	<b>14</b>
<b>4.3 Técnicas de recolección de datos .....</b>	<b>15</b>
<b>4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS.....</b>	<b>16</b>
<b>4.1 Resultados descriptivos.....</b>	<b>16</b>
<b>4.2 Resultados inferenciales .....</b>	<b>30</b>
4.2.1 Correlación de variables con estadística inferencial .....	30

<b>CAPÍTULO V DISCUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>39</b>
<b>Anexo 1: Matriz de consistencia.....</b>	<b>40</b>
<b>Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....</b>	<b>42</b>
<b>Anexo 3: Formato de Validación de Juicio de Expertos.....</b>	<b>46</b>
<b>Anexo 4: Validación por el coeficiente de Alfa de Cronbach para prueba de hipótesis .....</b>	<b>49</b>
<b>Anexo 5: Organigrama institucional del INEN .....</b>	<b>50</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Confiabilidad instrumento Cuestionario de Acceso a cargos administrativos y Factores de las trabajadoras del INEN .....	15
<b>Tabla 2:</b> Evolución de las mujeres en cargos ejecutivos dentro del INEN.....	16
<b>Tabla 3:</b> Obstáculos presentados a las mujeres para acceder a cargos ejecutivos. .....	17
<b>Tabla 4:</b> Casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer .....	18
<b>Tabla 5:</b> Respaldo de la normativa de maternidad para las trabajadoras.....	19
<b>Tabla 6:</b> Respaldo de la norma para las mujeres que sufren de abuso.....	20
<b>Tabla 7:</b> Educación en hombres y mujeres para dirigir los puestos.....	21
<b>Tabla 8:</b> Desempeño de los varones en tareas ejecutivas que son favorables para ellos.....	22
<b>Tabla 9:</b> Buen trato de las mujeres en la labor ejecutiva en relación de los varones.....	23
<b>Tabla 10:</b> Dificultades de las mujeres para lidiar su vida personal con su vida profesional.....	24
<b>Tabla 11:</b> Las mujeres tienden a ser conservadoras para asumir los riesgos .	25
<b>Tabla 12:</b> Mayor acercamiento a lo formal de las de las mujeres que dirigen en comparación a los hombres.....	26
<b>Tabla 13:</b> Oportunidad de imponer autoridad de los hombres en comparación con las mujeres .....	27
<b>Tabla 14:</b> La mujer ejecutiva ha imitado la forma de dirigir del hombre. ....	28
<b>Tabla 15:</b> Influencia de las mujeres en el ámbito administrativo por encima de los varones.....	29
<b>Tabla 16:</b> Correlación de variables con estadística inferencial.....	30

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Evolución de las mujeres en cargos ejecutivos dentro del Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas.....	16
<b>Figura 2:</b> Obstáculos presentados a las mujeres para acceder a cargos ejecutivos. ....	17
<b>Figura 3:</b> Casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer. ....	18
<b>Figura 4:</b> Respaldo de la normativa laboral para la trabajadora en casos de maternidad. ....	19
<b>Figura 5:</b> Respaldo de las leyes en ayuda de las mujeres que sufren de abuso .	20
<b>Figura 6:</b> Disposición de hombres y mujeres para dirigir una empresa .....	21
<b>Figura 7:</b> Ventaja de los hombres en el desempeño de sus labores ejecutivas .....	22
<b>Figura 8:</b> Trato cordial de las mujeres ejecutivas en comparación con los hombres .....	23
<b>Figura 9:</b> Problemas de la mujer en la vida privada que tengan como en su vida íntima. ....	24
<b>Figura 10:</b> Las mujeres asumen riesgos y son conservadoras.....	25
<b>Figura 11:</b> Mayor afinidad a lo formal de las damas ejecutivas que esta comparada con los varones .....	26
<b>Figura 12:</b> Facilidad de los varones para que se imponga autoridad sobre los varones .....	27
<b>Figura 13:</b> La mujer administrativa busca dirigir similar a los ejecutivos .....	28
<b>Figura 14:</b> Aporte de las mujeres dentro de la administración por encima de los varones .....	29

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la influencia de los factores de la trabajadora del INEN que inciden en el acceso a cargos administrativos, 2022, asimismo la metodología que se llevó a cabo fue no experimental y de corte trasversal, se utilizó como herramienta la encuesta como instrumento el cuestionario, la población fue de 3143 y la muestra fue de 343 administrativos encontrándose como resultados que en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas hay un porcentaje significativo de igualdad de las mujeres para ocupar cargos ejecutivos, sin embargo esto no llega al 50 %, asimismo se evidenció que los factores externos como internos condicionan a las mujeres a ocupar altos cargos ejecutivos dentro de la institución, Asimismo se concluye que se requiere más avances en cuanto a los estudios de género dentro del Instituto para que las mujeres tengan más oportunidades de ocupar cargos gerenciales en la institución.

**Palabras claves:** Enfoque de Género – Instituto Nacional de Enfermedades neoplásicas – cargos ejecutivos

## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the influence of the factors of the INEN worker that affect access to administrative positions, 2022 the survey as an instrument the questionnaire, the population was 3143 and the sample was 343 administrative being found as results that in the National Institute of Neoplastic Diseases there is a significant percentage of equality of women to occupy executive positions, however this does not reach 50 %, if it is evident that external and internal factors condition women to occupy high executive positions within the institution, it is also concluded that more progress is required in terms of gender studies within the Institute so that women have more opportunities to hold managerial positions in the institution

**Keywords:** Gender Approach – National Institute of Neoplastic Diseases – executive positions

NOMBRE DEL TRABAJO

**110. Tesis - Salvador Silvera Sánchez - A  
SESOR CAVERO GOYENECHÉ.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**9451 Words**

RECUENTO DE PÁGINAS

**55 Pages**

FECHA DE ENTREGA

**May 18, 2023 2:19 PM GMT-5**

RECUENTO DE CARACTERES

**47725 Characters**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.0MB**

FECHA DEL INFORME

**May 18, 2023 2:20 PM GMT-5****● 14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## INTRODUCCIÓN

En el mundo la brecha de género es un tema que está siendo muy estudiado, debido a que en los últimos años se está viendo una diferencia amplia en las oportunidades laborales que se dan entre mujeres y hombres, en el cual las primeras tienen menos oportunidades de acceso a los trabajos sobre todo en cargos ejecutivos y tienen más restricciones de acceder a esto y a dignos sueldos, mientras que los hombres todo lo contrario ya que tienen mejores oportunidades de acceder a cargos labores ejecutivos. De La Rica y González (2016) señalaron que las diferencias en el mercado laboral en la mayoría de países de Europa se están diferenciando notablemente la desigualdad entre hombres y mujeres, ya que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de acceder a grandes puestos laborales que los hombres.

En América Latina se observa un fenómeno más difícil al europeo, en donde las oportunidades laborales para las mujeres son pocas, y donde acceder a puestos en cargos ejecutivos se ve muy complicado para ellas debido a los exigentes requisitos que les ponen y a que en su mayoría hay una inclinación para los hombres en la elección de esos puestos. Marchionni, at. (2019) señalan que las oportunidades laborales que tienen las mujeres en América Latina son muy pocas y que en su mayoría están en trabajos informales, adicionalmente en los puestos de cargos ejecutivos su participación es casi nula y sin representación. Por todo ello se observa que la brecha de género va estrechándose y las mujeres están sufriendo las consecuencias de ello al no tener las mismas oportunidades que los hombres.

En el Perú se observa aun la disparidad que existe entre varones y mujeres, como ellos tienen más oportunidades de acceder a puestos laborales de mayor impacto como el cargo de ejecutivos, asimismo a ellos se les exige menos que las mujeres en cuanto a los requisitos, ya sea por diversos motivos o factores que logran que suceda esto. La precariedad laboral en el Perú también es uno de los mayores factores que generan desigualdad entre hombres y mujeres (OIT, 2014).

La brecha de género ha ido aumentando a lo largo de los años, se ven marcadas diferencias entre hombres y mujeres y como es el difícil acceso para las mujeres para acceder a puestos de trabajos, sobre todo en el ámbito ejecutivo, por ello la

presente investigación se enfocará en analizar cuál es la situación sobre la brecha de género en Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, con el fin de visualizar si se dan condiciones de igualdad de oportunidades para acceder a cargos ejecutivos, o si se sigue la tendencia en la que tantos varones como mujeres no poseen las mismas condiciones, ni participan en igualdad de oportunidades.

Para esta investigación se planteó como pregunta general ¿Cuál es la influencia de los factores de la mujer del INEN que inciden en la brecha de género para acceder a cargos importantes en el área administrativa? , Asimismo se planteó como preguntas específicas ¿Cuál es la influencia de los factores internos de la mujer del INEN que inciden en la Brecha de género para acceder a cargos en el área administrativa?, ¿Cuál es la influencia de los factores externos de la mujer del INEN que inciden en la brecha de género para acceder a cargos en el área administrativa?.

También se tiene como objetivo general determinar los factores internos y externos que influyen en la brecha de género para acceder a un cargo dentro del área administrativa del INEN y como objetivos específicos ver en los anexos.

Adicionalmente se señala que la hipótesis central es que la influencia de los factores de la mujer del INEN incide en la brecha de género para acceder a cargos importantes.

La investigación aportará información respecto a los factores que influyen en la brecha de género dentro de la administración, ayudará a visualizar este enfoque que es de suma importancia para la actualidad y para futuras investigaciones, la relevancia de la investigación es que visibiliza las condiciones de brecha de género en el mundo laboral y da a conocer qué factores influyen para que las mujeres accedan a los trabajos y que requisitos se les pide con respecto a los hombres, los beneficiados serán futuros investigadores quienes podrán acceder a este trabajo para aumentar más la información en otras tesis.

Se cuenta con los recursos necesarios para poder realizar la investigación, además, se cuenta con las facilidades para poder acceder a informaciones que se requieren en la presente indagación, adicionalmente se cuenta con los materiales que permitirán realizar el presente trabajo.

Dentro de las limitaciones se encontró la negación de algunas personas que pueden impedir utilizar los recursos para realizar la investigación, pero que pudo ser solucionado con anticipación, otro problema que se puede tener es la poca disponibilidad de tiempo, pero que también se encontró la manera de solucionarlo.

La investigación fue de tipo básica y el enfoque utilizado es el cuantitativo, para la presente investigación la población se conformará por 343 mujeres dentro del área administrativa del INEN, y la muestra del total poblacional será de 80 mujeres que trabajan en el INEN, además la investigación será transversal ya que se realizará de forma puntual.

El trabajo estará estructurado en tres partes con una introducción, marco teórico, discusión, conclusiones en las cuales se pondrá la información correspondiente al proyecto de investigación.

## **CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes Nacionales**

Sevillano (2020) realizó una tesis titulada “Brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores manufactura y comercio” la cual tuvo como objetivo determinar el nivel de brecha salarial entre los géneros en el área de manufactura y comercio. Para realizar este trabajo utilizó un diseño no experimental de tipo retrospectivo porque utilizó tres años de análisis, en el cual manejó como instrumento una encuesta realizada por el INEN llamada “Encuesta Permanente de empleo”. Llegó a la conclusión de que existe una mayor discriminación en el sector comercio que en el nivel manufactura.

Salas (2019) en su artículo titulado: “Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento”, tuvo por objetivo discernir sobre la brecha salarial de género en Perú y las políticas realizadas para la eliminación de ella. Se utilizó el método analítico-sintético, profundizando en el tema de la brecha salarial por género. Se analiza la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento que impulsa medidas para superar la desigualdad laboral de género. En conclusión establece que aunque es un plan inicial para erradicar la brecha salarial por género, se deberían realizar ayudas sociales que faciliten a las mujeres tener los mismos roles in estereotipos.

Cabanillas (2018) realizó una tesis titulada “Factores que inciden en la Brecha de género para cargos ejecutivos en el ESSALUD” la cual tuvo como objetivo determinar si los factores externos e internos de la mujer trabajadores inciden en la brecha de género cuando las mujeres pretenden acceder a determinados puestos de trabajo. Para realizar el trabajo recurrieron a investigar dentro del ESSALUD, en el área administrativa, buscando que factores internos y externos influenciaron en la elección de las candidatas a los cargos, llegando a la

conclusión que los factores internos y los factores externos influyen en la elección de las mujeres en sus puestos laborales.

### **2.2.2 Antecedentes Internacionales**

Rivera y Araque (2019) en su investigación titulada “La Discriminación de Género en el Mercado Laboral Ecuatoriano”, tuvo como objetivo analizar las discriminaciones laboral en el Ecuador. La metodología es documental con análisis teórico sobre la discriminación de género y resume las principales investigaciones sobre este país, además de utilizar ecuaciones semilogarítmicas, para corregir los sesgos de selección, por la metodología Heckman, y Oaxaca-Blinder. Entre los principales resultados se encuentra que, a pesar de que se han reducido con el pasar del tiempo, todavía existen brechas salariales en el Ecuador que se asocian, como una de sus causas, con la presencia de discriminación en el mercado laboral. Concluyendo que sí hay una desigualdad entre hombres y mujeres al momento de acceder a puestos laborales, esto se ve reflejado en el mercado laboral ecuatoriano.

Nuvaez (2019) desarrolló el artículo científico titulado “La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia” la cual tuvo como principal objetivo analizar la discriminación laboral en Colombia, indagando alcances y trascendencias; es un estudio enfocado como de conceptualización y teórico asumiendo los criterios de expertos. Es un trabajo documental y teórico. Se llegó a la conclusión de que en la medida en que se perpetúe este panorama desolador en materia laboral, el trabajo continuará siendo un motivo de frustración y no una fuente de realización personal de los trabajadores colombianos, en razón del rechazo, la exclusión a lo que son sujetos los mismos.

Aceña y Villanueva (2018) realizaron una tesis titulada “La discriminación de género en el acceso a puestos directivos”. Como objetivo busca explicar las razones que dificultan la promoción de las mujeres a cargos directivos y, en segundo lugar, resaltar los beneficios del liderazgo femenino en áreas directivas

Como resultado encontraron que existe incorporación masiva de mujeres al mercado laboral que tradicionalmente han sido reservados para hombres. Se utilizó las fuentes primarias de investigación en donde se recopilaron archivos, leyes para analizar el fenómeno materia de estudio. Concluyendo que se implementaron diversas medidas por parte de los diferentes gobiernos para fomentar el aumento en el porcentaje de mujeres directivas; sin embargo, los resultados demuestran que se necesita un cambio más profundo.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas**

El Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, sus orígenes se remontan a 1939 y es una institución pionera en la Atención contra el cáncer, creado para proteger, promover la atención de pacientes oncológicos, sobre todo de los pacientes que no cuentan con muchos recursos económicos.

### **2.2.2 Cultura Organizacional del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas**

#### **A) Misión**

De acuerdo al reglamento del Plan Estratégico Institucional (2011) va a promover la prevención de los pacientes oncológicos, en el que se va a tener como objetivo brindar atenciones a los pacientes que se encuentran en situación vulnerable y de bajo recurso, asimismo tener un control administrativo sobre los servicios de la Salud respecto a las enfermedades oncológicas (p.3).

#### **B) Visión**

De acuerdo al plan estratégico institucional (2011) la visión de la institución será que el Perú se encuentre libre de cáncer y que se atienda a los pacientes que sufren de ello, asimismo que el trato sea equitativo en la prevención y los controles sobre esta enfermedad.

### **C) Valores o principios del accionar**

De acuerdo al Plan Estratégico Institucional (2011) del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas cuenta con los siguientes valores que son la Calidad y excelencia, Escucha, Sensibilidad Social, Alianzas, Innovación y Compromiso en bienestar de los pacientes oncológicos.

### **D) Objetivos Estratégicos**

De acuerdo al Plan Estratégico Institucional (2011) tiene como objetivos estratégicos, disminuir la mortalidad del Cáncer, promover estilos de vida saludable, mejorar la calidad de los servicios asistenciales del INEN, mejorar la calidad de los servicios de detección y diagnóstico, mejorar los servicios de atención en tratamiento oncológico, mejorar los servicios de atención destinados al usuario (p.5).

#### **2.2.3 Regímenes laborales existentes en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas**

- Ley que se encuentra en el nivel de administración y que se regula en el Sector Público mediante el decreto n 276
- Decreto legislativo que hace referencia al Régimen Especial De Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Legislativo n°1057 aprobado el 27 de junio de 2008.

#### **2.2.4 Compromisos políticos asumidos por el estado peruano ante la comunidad internacional**

El estado peruano adopto diversos compromisos a nivel internacional dentro de los cuales se tomará como referencia en el presente trabajo, Asimismo se llevaron a cabo programas latinoamericanos establecidos en una Asamblea General en el año 2000 y en el cual se tomaron y llegaron a acuerdos en materia penal y que se ratificó un 5 de Octubre del 2001.

### **2.2.5 Marco normativo internacional**

Se tiene el marco a nivel internacional el cual se basa en el respeto de los derechos a nivel civil y a nivel de la economía que se llegó a adaptar por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1966.

### **2.2.6 Marco normativo nacional**

Dentro del marco normativo nacional se tiene en referencia la Ley de igualdades entre varones y damas bajo, la Ley N°28983 que se dio en el 2007 y se toma en consideración el decreto N 1098 que se publicó en el 2012.

### **2.2.7 Recursos humanos y participación laboral de las mujeres**

Se realizará una presentación de cuáles son los procesos para el ascenso de las mujeres en el sector público, es decir desde el proceso de selección y cuando ya están trabajando dentro del sector público, adicionalmente se verá que dificultades tienen durante esta trayectoria y cuáles son las complicaciones antes y después de comenzar a desempeñarse laboralmente,

### **2.2.8 Teorías que explican la brecha de género en el ascenso laboral**

Las teorías que se utilizarán para explicar este proceso serán

- a. La teoría del techo de cristal referido a limitaciones que ponen las organizaciones hacia las mujeres para que puedan acceder a cargos administrativos
- b. La teoría del laberinto en el cual se señala que existe un camino largo para que las mujeres accedan hacia altos cargos.

### **2.2.9 Baja autoeficacia**

Se señalará que percepción tienen las mujeres sobre si mismas respecto a determinadas trabajos y el nivel de confianza que se tienen, recurriendo a estudios previos donde se estudió ello.

#### **2.2.10. Momento en la trayectoria laboral de las mujeres**

Se detallará mediante teorías la trayectoria que siguen las mujeres en su camino a acceder a cargos administrativos y que requisitos tienen que cumplir

#### **2.2.11. Factores internos**

Dentro de los factores se internos se tomará como referencia la Capacitación, el Hostigamiento psicológico, la intimidación sexual y los estereotipos que se tienen de las mujeres como factores internos para su desempeño laboral que permitan o impiden que asciendan a puestos de cargos ejecutivos.

#### **2.2.12. Factores externos**

Dentro de los factores externos se tomará como referencia puntos importantes como la discriminación que se evidencia en los trabajos hacia las mujeres adjunto a esto la Organización, Dirección y Control del Personal del cual se realizará la investigación.

#### **2.2.13. Definición de Ejecutivo**

Se dará a conocer la definición de Ejecutivo y cuáles son sus funciones dentro de la organización donde se encuentra y que roles y tareas tienes, adicionalmente que requisitos se debe de cumplir para poder acceder a este cargo.

#### **2.2.14. Ascenso de Mujeres dentro de los cargos ejecutivos**

Acá se evaluará cual es el camino que se sigue para que las damas accedan a este cargo y cuáles son los requisitos o capacitaciones y ascensos que tienen que pasar para poder lograr ello y si hay dificultades para poder acceder a ello.

#### **2.2.15. Conformación de los Departamentos Ejecutivos del INEN**

Se detallará la conformación de los Departamentos Ejecutivos del INEN y se señalará sus roles dentro de sus funciones dentro del INEN.

## **2.3 Definición de términos básicos**

### **2.3.1 Brecha de Género**

Se denomina a la situación en el cual se va a evidenciar que existen brechas entre varones y damas en el sentido de oportunidades que van a llegar a tener a nivel de la sociedad y del trabajo.

### **2.3.2 Discriminación laboral**

Se refiere a un trato diferente que pueden recibir las personas, esta puede ocurrir por parte de un empleador y puede influir en las diferentes etapas cuando las personas ingresan a trabajar.

### **2.3.3. Equidad de Género**

Se refiere a la imparcialidad que existe entre el trato entre hombres y mujeres en busca de una igualdad de oportunidades en donde se tiene que tener objetividad al momento del trato entre ambos géneros sin llegar a la discriminación de cualquier tipo.

### **2.3.4. Empoderamiento**

El empoderamiento es cuando tanto el varón como la mujer toman el control de sus acciones y buscan sobresalir fortaleciendo sus habilidades y sus capacidades.

### **2.3.5 Estereotipos femeninos**

Son los factores externos o los conceptos previos que tienen algunas personas sobre las mujeres, lo cual lleva a la discriminación porque se tienen conceptos previos que pueden influenciar al momento de tomar una decisión en una determinada situación como es en lo laboral y esto es un obstáculo porque generó una serie de obstáculos al momento de competir en un ámbito de la vida con los varones debido a que ya se un prejuicio.

### **2.3.6 Factores externos de la mujer**

Son los factores enfocados al exterior en donde influyen su entorno como es el caso de su familia o el entorno laboral que las motivan a seguir con la fortaleza que le transmiten para lograr sus proyectos y objetivos.

### **2.3.7 Factores internos de la mujer**

Son motivaciones que ocurren dentro de una mujer, a nivel interno, que las motiva a competir para ocupar cargos en el cual desean desempeñarse como son los cargos directivos o de gobierno en donde ellas deseen participar.

### **2.3.8 Género**

En términos biológicos se refiere a una diferenciación entre hombres y mujeres, pero este concepto ha ido evolucionando con el tiempo y se puede referir a una pauta de un comportamiento social donde se define el género, cultura, etc.

### **2.3.9 Ideas preconcebidas de la mujer**

En el mundo se tienen ideas previas sobre la labor que realizamos tanto mujeres como hombres, pero a veces estas no son la que se esperan, sobre todo que desmeritan lo que puede realizar tanto la mujer como el hombre, pero se ha demostrado que estas ideas pueden comprobarse en la experiencia.

### **2.3.10 Igualdad de género**

La igualdad de género significa igualdad de derechos, beneficios, obligaciones, e igual valoración a pesar de diferencias y roles distintos (UNESCO, 2014).

## **CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **3.1.1 Hipótesis principal**

La influencia de los factores de la trabajadora del INEN incide en el acceso a cargos administrativos en la institución, 2021.

#### **3.1.2 Hipótesis específicas**

La influencia de los factores internos de la trabajadora del INEN incide en el acceso a cargos administrativos, 2021.

La influencia de los factores externos de la trabajadora del INEN incide en el acceso a cargos administrativos, 2021.

### 3.4 Variables y definición operacional

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
Acceso a cargos administrativos	Cantidad de mujeres que acceden a puestos ejecutivos	La cantidad de varones y mujeres que ocupan cargos administrativos
<b>Variable Independiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
Factores de la trabajadora del INEN	Extrínsecos a la mujer	Perfiles requeridos de acceso al puesto  Cantidad de personas requeridas en el área administrativa.  Perfiles requeridos para acceder a puestos en el área administrativa
	Intrínsecos a la mujer	Formación profesional  Aptitud de las mujeres para afrontar situaciones difíciles

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño metodológico**

La presente investigación que se desarrolló será una de tipo básica. Hernández et al. (2016) señalan que este tipo de investigación no posee fines de tipo práctico y va tener su origen dentro del marco teórico y el enfoque con el que se presentará será cuantitativo. El enfoque que se utilizara en la presente investigación será de carácter cuantitativo debido a que se buscara dar respuestas luego de analizar las variables a las hipótesis planteadas. Asimismo, la investigación es de alcance correlacional porque se buscará establecer la relación entre variables y también será de diseño transversal porque se dará en un periodo de tiempo específico. Será de nivel explicativo porque, Hernández et al. (2016) busca entender y analizar las causas del fenomeno en estudio, es decir, que se quiere aclarar lo qué lo causa.

### **4.2 Diseño Muestral**

#### **Población**

Hernández et al. (2016) consideran que la población será establecida por un grupo de personas que están en un tiempo y lugar establecido y que tienen en común características que son similares, la población elegida para la investigación estará formada por 3129 trabajadoras del área administrativa del INEN.

#### **Muestra**

Bunge (2013), afirmo que será aquella porción de la población y que se va a investigar. En el presente trabajo la muestra es de 343 trabajadores del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

## **Muestreo**

El tipo de muestreo de la presente investigación es aleatorio simple. Gutiérrez y Vladimirovna (2016) señalan que cuando nos referimos al muestreo, asignamos la misma posibilidad de que sean elegidos todos y cada muestra posible que se tomara de un estudio.

### **4.3 Técnicas de recolección de datos**

Para este trabajo la técnica que ha sido elegida será la encuesta con la cual se buscará encontrar datos acerca de las variables. Arias (2020) se refiere a la encuesta como un tipo de metodología debidamente organizada que será utilizada la recolección de información.

**Tabla 1:** Confiabilidad instrumento Cuestionario de Acceso a cargos administrativos y Factores de las trabajadoras del INEN

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,640	14

Elaboración Propia resultados obtenidos en SPSS 20

### **4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Se va a usar como instrumento el cuestionario y en la estadística será utilizada la estadística descriptiva e inferencial, los datos y resultados obtenidos serán representados a través de tablas de frecuencia y se utilizará las gráficas para la exposición de resultados, el coeficiente elegido y utilizado será el de Nagelkerke y para esto se utilizará el SPSS V/25.

### **4.5 Aspectos éticos**

En la investigación se va a indagar y obtener datos sobre diversos autores, pero se preservará su originalidad y confidencialidad. Así mismo, la estructura de la tesis será realizada preservando las indicaciones de las Normas APA de séptima edición, los datos obtenidos serán prueba fehaciente de la información que se recolectará sobre las variables en el INEN y que mantendrá su estricto anonimato.

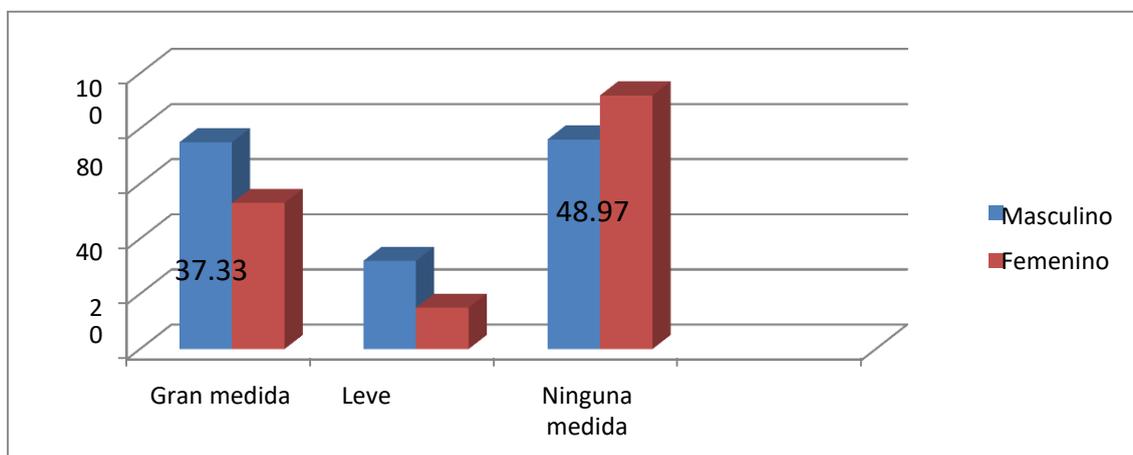
## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 2:** Evolución de las mujeres en cargos ejecutivos dentro del INEN

	En gran medida		En leve medida		En ninguna medida		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	75	21.86	32	9.32	76	21.82	183	53
F	53	15.47	15	4.38	92	27.15	160	47
Total	128	37.33	47	13.70	168	48.97	343	100

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.



**Figura 1:** Evolución de las mujeres en cargos ejecutivos dentro del Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas.

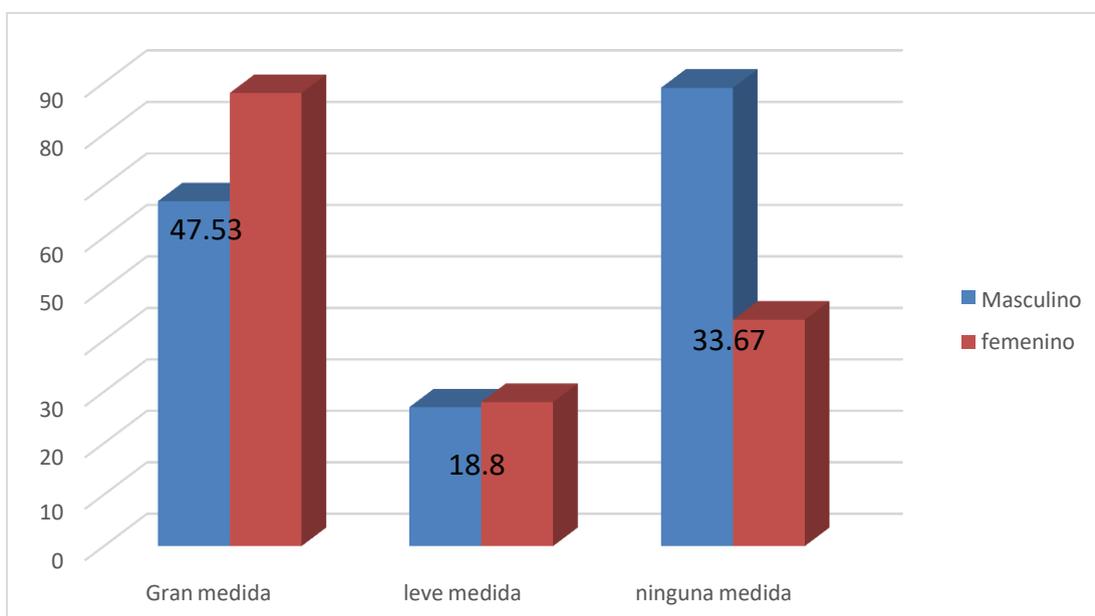
Se observa en la figura 1 que del total de 128 trabajadores entre los que se encuentra el género femenino y masculino, un porcentaje que equivale al 37,33% señaló que se viene dando cambios en el acceso a cargo ejecutivo en el INEN, de otro lado un 13,70% visualizó que del total de cargos que se observa en ascenso las mujeres han tomado algunos de ellos y un 48,97% señaló que no evidencia avances en el acceso a cargo de nivel ejecutivo.

**Tabla 3:** Obstáculos presentados a las mujeres para acceder a cargos ejecutivos.

	En gran medida		En leve medida		En ninguna medida		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M F	67	19.53	27	7.87	89	25.60	183	53
Total	88	28	28	8.16	44	8.07	160	47
	155	47.53	55	18.80	133	33.67	343	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2:** Obstáculos presentados a las mujeres para acceder a cargos ejecutivos.



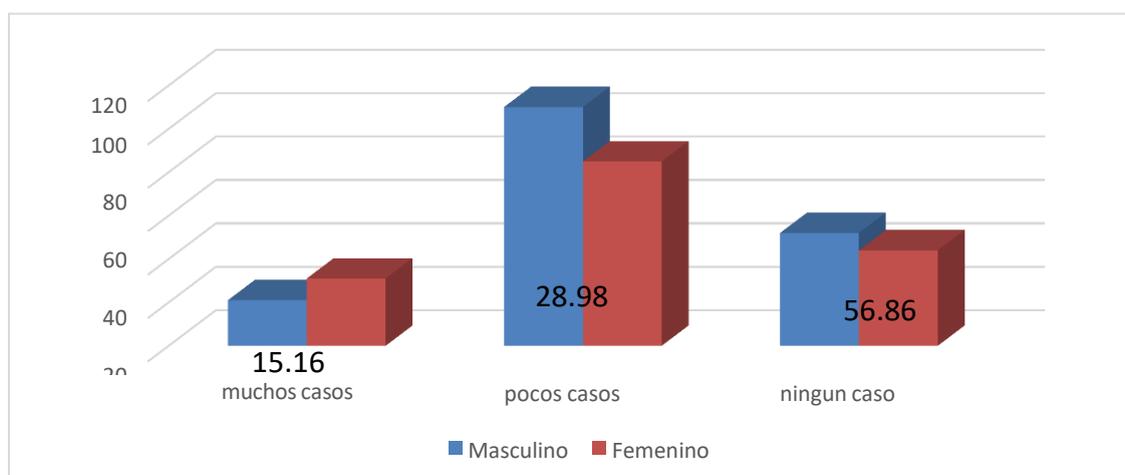
En la figura 2 se observa que un porcentaje que equivale al 47,53% de cargos administrativos señalaron que las mujeres tienen dificultades de acceso a cargos ejecutivos, asimismo un 18,80% señala que las mujeres tienen que pasar obstáculos para llegar a altos cargos ejecutivos, de otro lado un 33,67% señaló que no hubo dificultades en hombres ni mujeres para el acceso a estos cargos.

**Tabla 4:** Casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer

	Muchos casos		Pocos casos		Ningún caso		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	21	6.12	110	32.06	52	14.82	183	53
F	31	9.04	85	24.80	44	13.16	160	47
Total	52	15.16	195	56.86	96	27.98	343	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3:** Casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer.



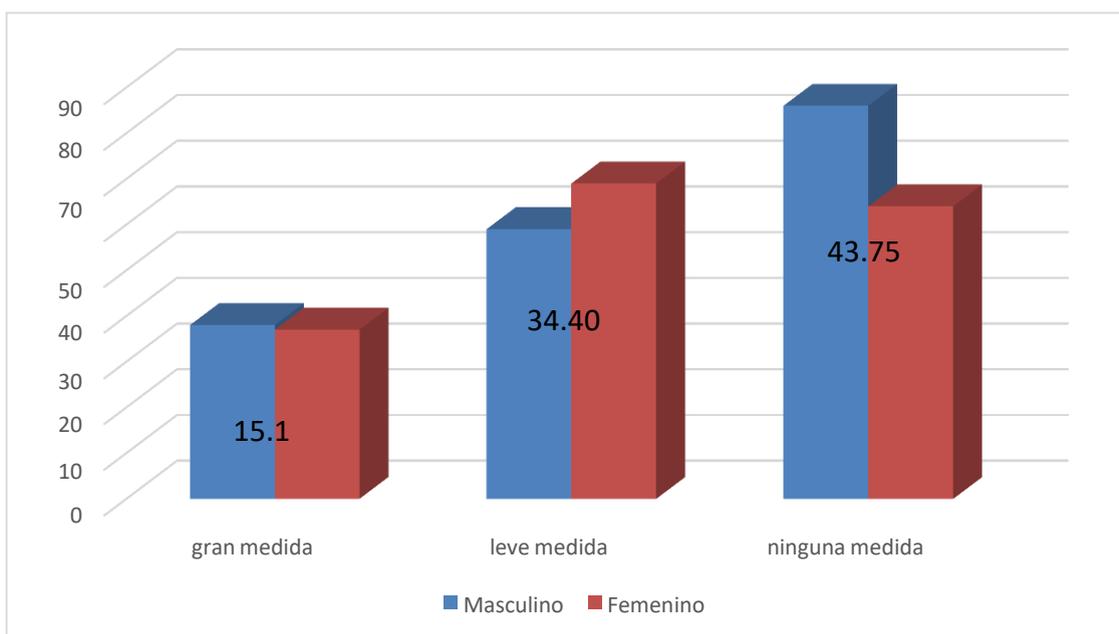
Se evidencia que un 15.16% conoce de casos de discriminación hacia mujeres por su condición, asimismo un 56,86% señaló que no conocen muchos casos de discriminación hacia las mujeres y un 28,98% señalaron que no han evidenciado casos discriminatorios contra el género femenino.

**Tabla 5:** Respaldo de la normativa de maternidad para las trabajadoras

	En gran medida		En leve medida		En ninguna medida		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	38	11.07	59	17.10	86	24.83	183	53
F	37	10.77	69	17.30	64	18.92	160	47
Total	75	21.84	118	34.40	150	43.75	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 4:** Respaldo de la normativa laboral para la trabajadora en casos de maternidad.



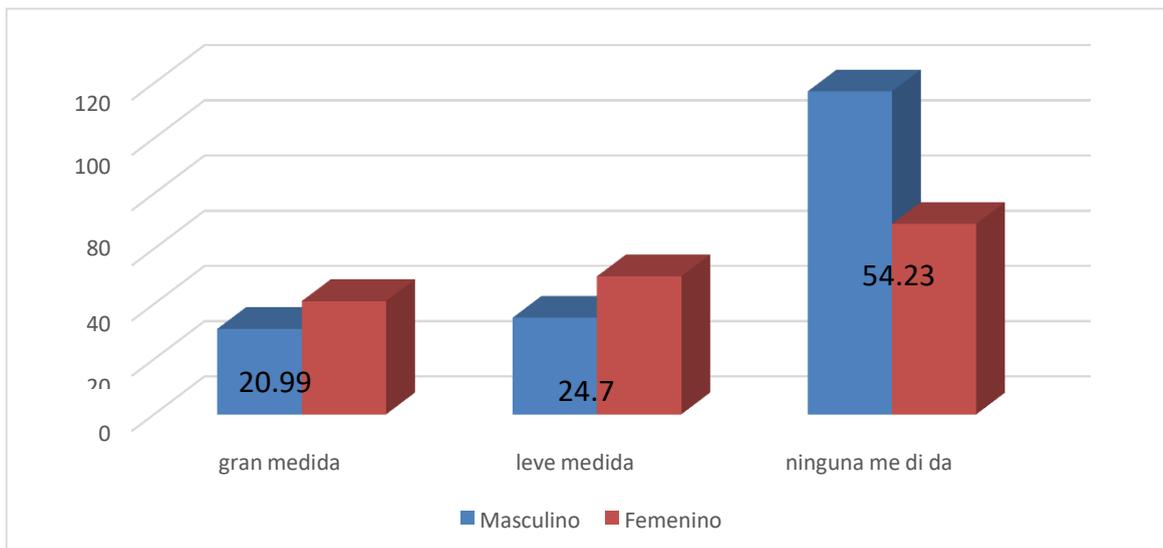
Se evidencio que un 15,16% señala que la norma laboral que se encuentra en vigencia da un apoyo a las mujeres que se encuentran embarazadas, asimismo un 34,40% señala que la normativa de trabajo solo brinda apoyo en poca medida a las mujeres embarazadas mientras que un 15,16% señala que la ley que ya existe va a brindar apoyo a las mujeres en condición de embarazadas y por último el 43,75% señalaron que la ley no da ningún apoyo a las mujeres embarazadas

**Tabla 6:** Respaldo de la norma para las mujeres que sufren de abuso

	En gran medida		En leve medida		En ninguna medida		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	31	9.03	35	10.20	117	33.77	183	53
F	41	11.96	50	14.58	69	20.46	160	47
Total	72	20.99	85	24.78	186	54.23	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 5:** Respaldo de las leyes en ayuda de las mujeres que sufren de abuso



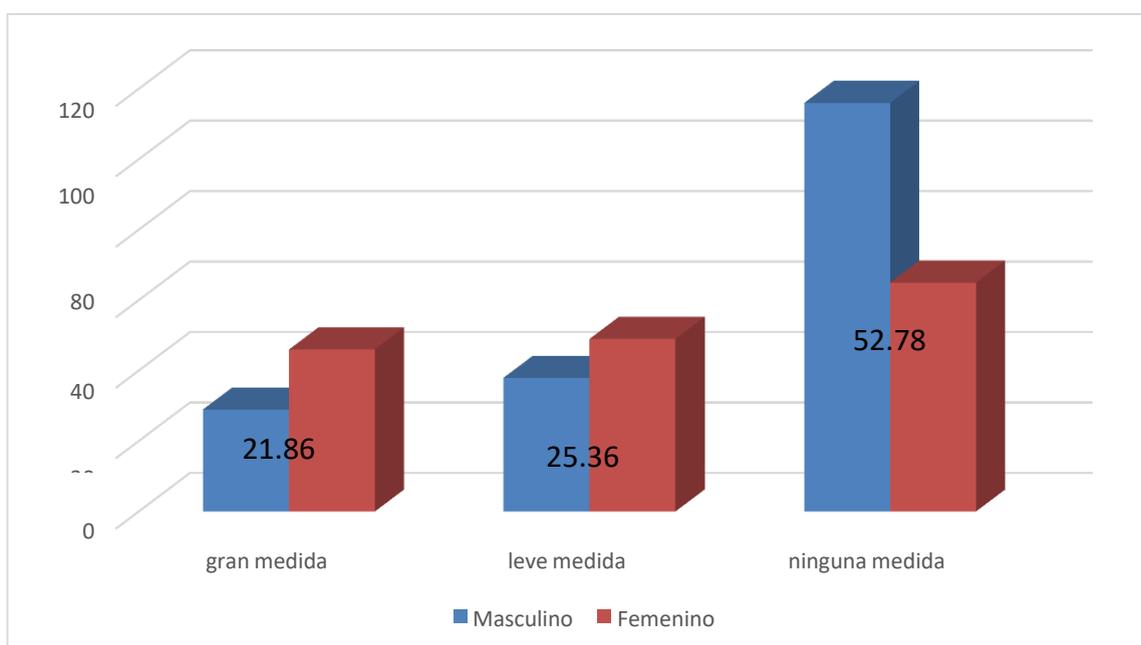
De un total de 20,99% señalaron que las mujeres que ocupan altos cargos tienen mejor trato que los varones, de otro lado un 24,78% señalaron que las mujeres que ocupan un cargo alto tienen un leve trato mejor que los varones, asimismo el 54,23% señaló que las mujeres que ocupan altos cargos no tienen un trato bueno.

**Tabla 7:** Educación en hombres y mujeres para dirigir los puestos

	En gran medida		En leve medida		En ninguna medida		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	29	8.45	38	11.07	116	33.48	183	53
F	46	13.41	49	14.29	65	19.30	160	47
Total	75	21.86	87	25.36	181	52.78	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 6:** Disposición de hombres y mujeres para dirigir una empresa



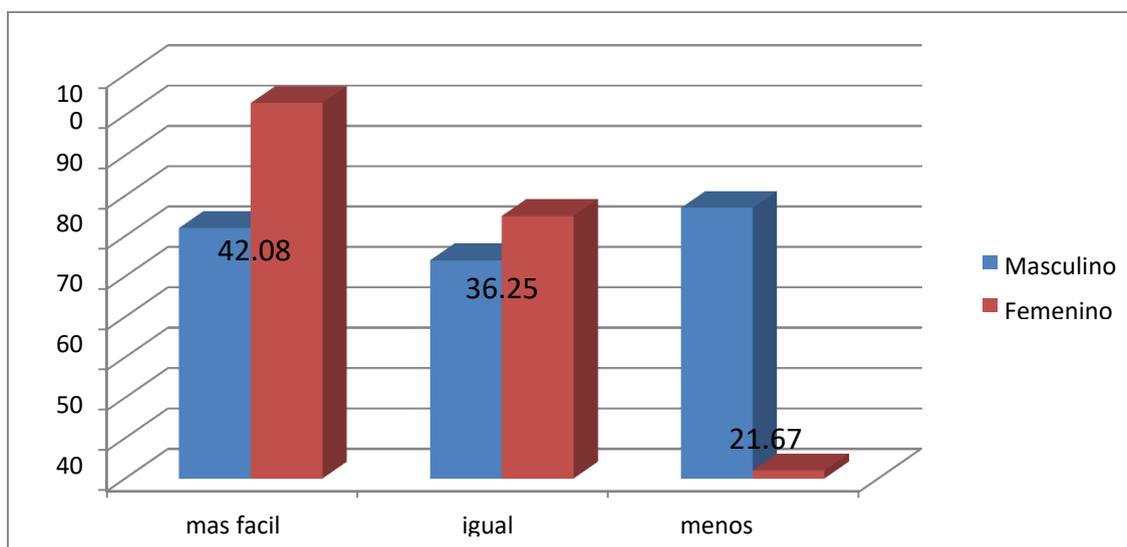
Se visualiza en la figura 6, que un 21, 86% señalaron que la educación va ser una característica vital en el ascenso a cargos altos, de otro lado un 25,36% que la educación diferente entre el género femenino y masculino influye en el ascenso a cargos altos, mientras que un 52,78% señalan que la educación recibida tanto por hombres y como mujeres no influye en el acceso a altos cargos ejecutivos.

**Tabla 8:** Desempeño de los varones en tareas ejecutivas que son favorables para ellos

	Es más fácil		Es igual		Es menos fácil		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	62	18.07	54	15.74	67	19.19	183	53
F	93	24.01	65	20.51	2	2.48	160	47
Total	155	42.08	119	36.25	69	21.67	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 7:** Ventaja de los hombres en el desempeño de sus labores ejecutivas



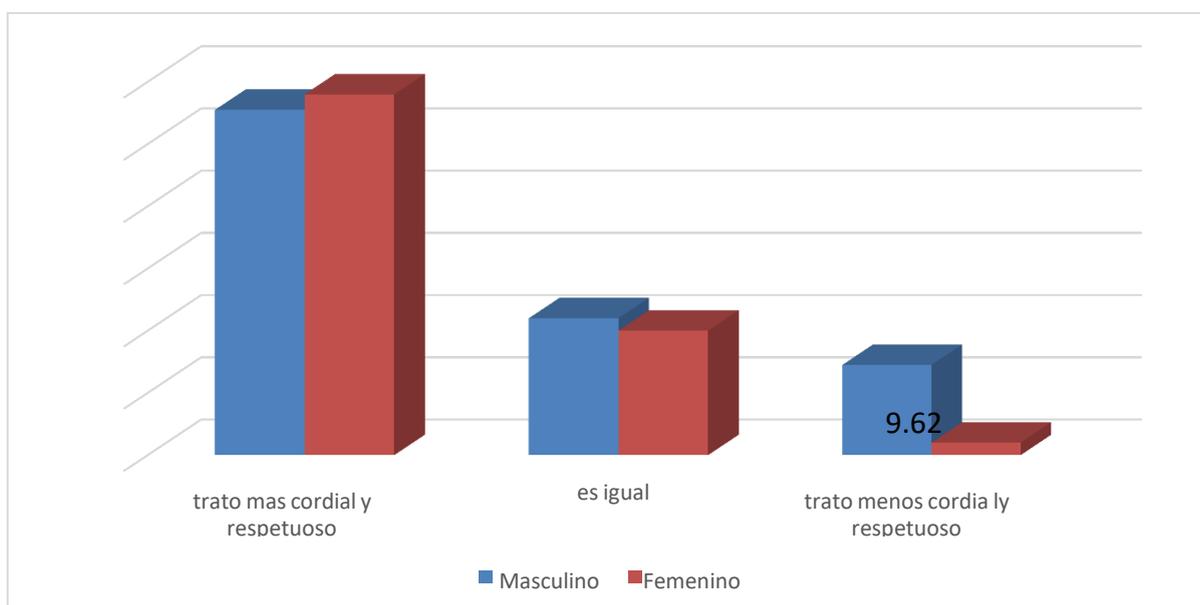
Se visualizó en la figura 7 que un 42,08% afirmaron que los hombres tienen facilidad de ocupar cargos altos a nivel ejecutivo. De otro lado un 36,25% De otra manera 119 trabajadores (54 hombres y 65 mujeres) que representan el 36.25% de los administrativos encuestados, señalan que las facilidades son iguales tanto para el hombre como para el género femenino. De otro lado 69 trabajadores (67 hombres y 2 mujeres), representa un 21.67% de los encuestados, señalaron que es difícil para los varones desempeñarse en puestos ejecutivos.

**Tabla 9:** Buen trato de las mujeres en la labor ejecutiva en relación de los varones

	Tiene un trato más cordial y respetuoso		Es igual		Tiene un trato menos cordial y respetuoso		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	110	32.36	44	12.82	29	7.82	183	53
F	116	33.52	40	11.66	4	1.80	160	47
Total	226	65.88	84	24.48	33	9.62	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 8:** Trato cordial de las mujeres ejecutivas en comparación con los hombres



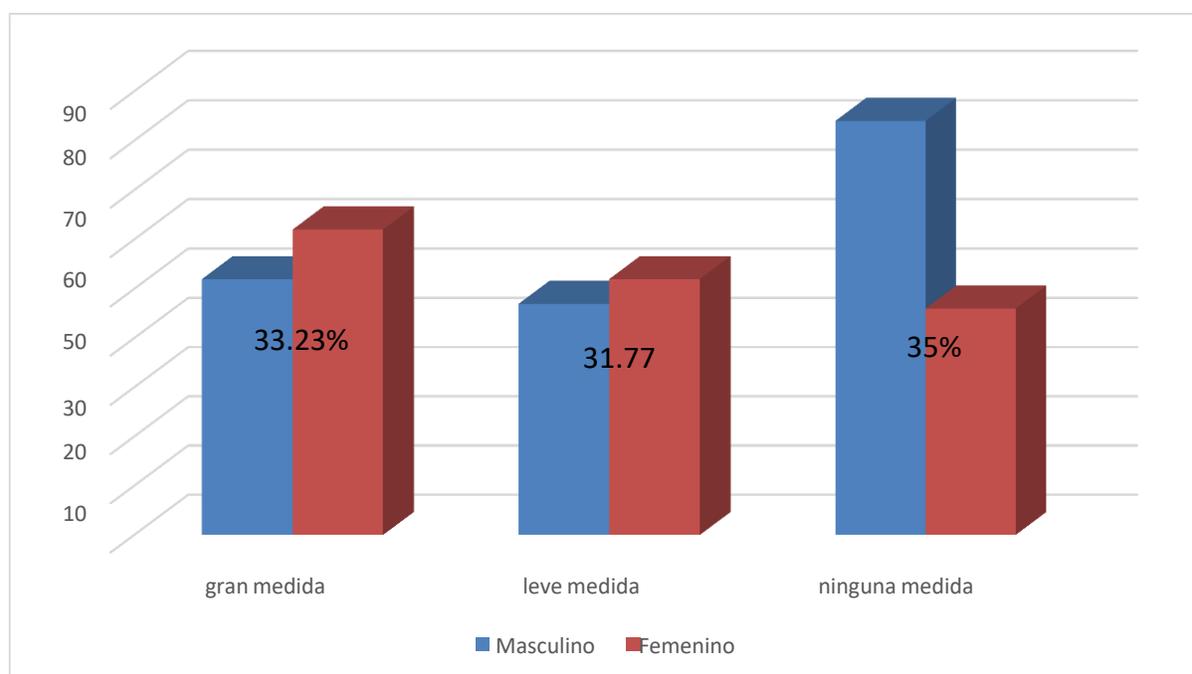
Se señala que el 65.88%, afirma que la mujer ejecutiva tiene un buen trato y más respetuoso que el hombre. De otro lado, se señala que el 24.48, señala que la mujer ejecutiva tiene tratos cordiales y respetuosos que los varones. En ese sentido el 9.62% señala que la mujer ejecutiva no tiene un buen trato respecto a los hombres

**Tabla 10:** Dificultades de las mujeres para lidiar su vida personal con su vida profesional.

	En gran medida		En leve medida		En ninguna medida		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	52	15.16	47	13.70	84	24.14	183	53
F	62	18.07	52	18.07	46	10.86	160	47
Total	114	33.23	109	31.77	120	35	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 9:** Problemas de la mujer en la vida privada que tengan como en su vida íntima.



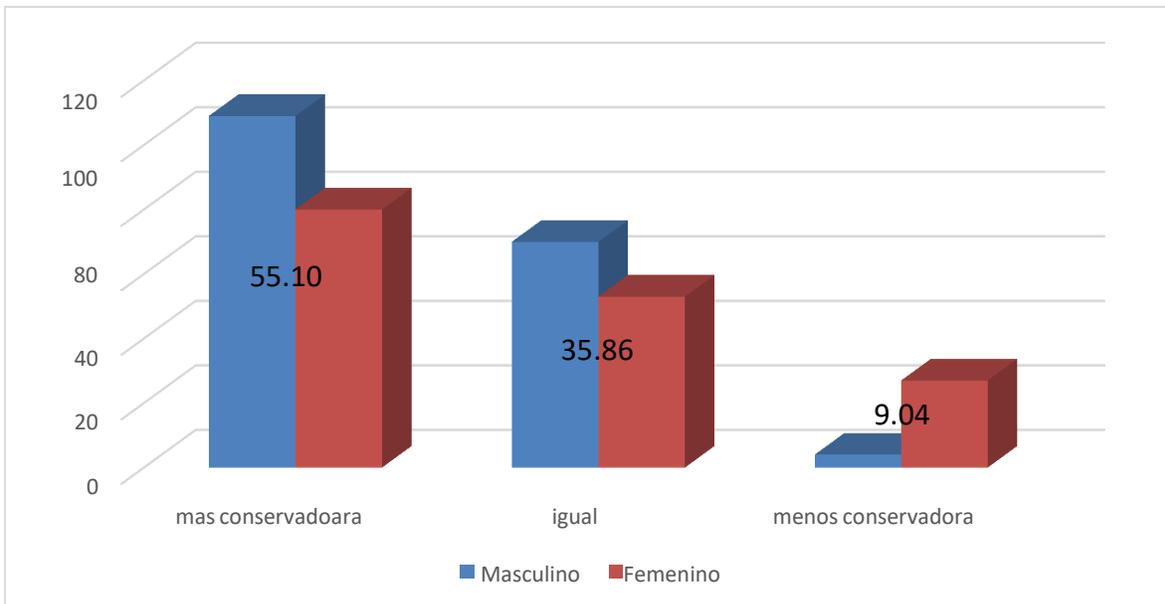
En la figura 9 se evidencia que el 33.23% afirmaron que la mujer posee grandes problemas para sobre llevar su vida pública con su vida íntima. Por otro lado, el 31.77% afirmaron que las mujeres tienen dificultades leves para compatibilizar la vida privada en las labores profesionales que ellos van a realizar, en ese sentido el 35% afirmaron que las mujeres no tienen obstáculos en compatibilizar con las labores profesionales

**Tabla 11:** Las mujeres tienden a ser conservadoras para asumir los riesgos

	Tiende a ser conservadora		Similar		Tienden a ser poco conservadores		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	109	31.77	70	20.40	4	0.83	183	53
F	80	23.33	53	15.46	27	8.21	160	47
Total	189	55.10	123	35.86	31	9.04	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 10:** Las mujeres asumen riesgos y son conservadoras



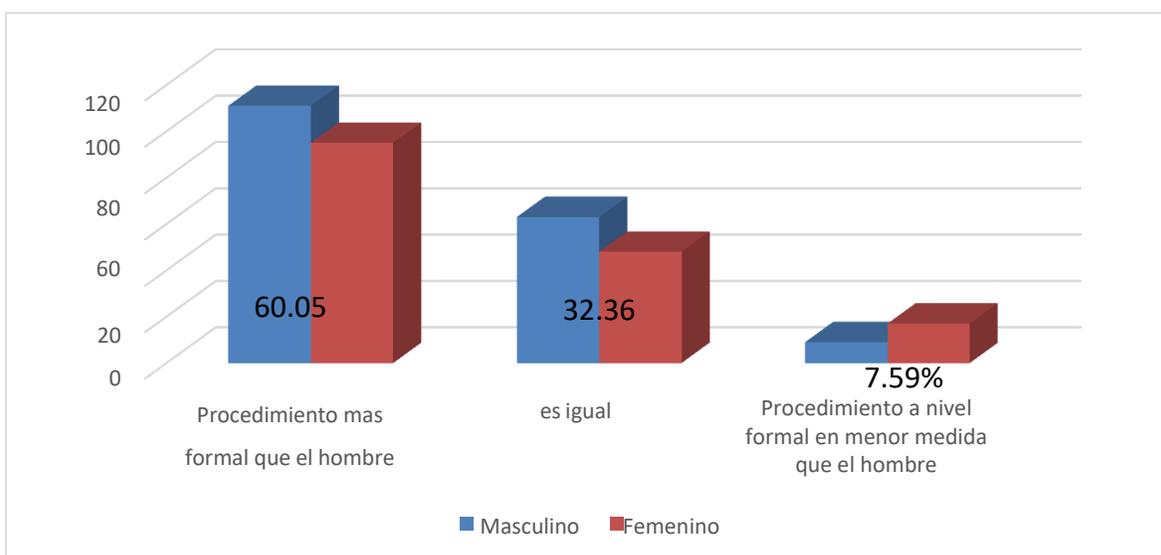
El grafico 10 muestra que un 55,10% afirmaron que la mujer tiende al conservadurismo al tomar las decisiones y con ello tomar los riesgos. En ese sentido, el 35,86% señalaron que las damas tienen propiedades similares a los hombres para tomar decisiones, así también el 9,04% señaló que las mujeres tienen menos conservadurismo para tomar decisiones como los hombres.

**Tabla 12:** Mayor acercamiento a lo formal de las de las mujeres que dirigen en comparación a los hombres

	Procedimientos de tipo formal mayor a los varones		Similar		Procedimiento formal menor al hombre		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	111	32.36	63	18.36	9	2.28	183	53
F	95	27.69	48	14	17	5.31	160	47
Total	206	60.05	111	32.36	26	7.59	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 11:** Mayor afinidad a lo formal de las damas ejecutivas que esta comparada con los varones



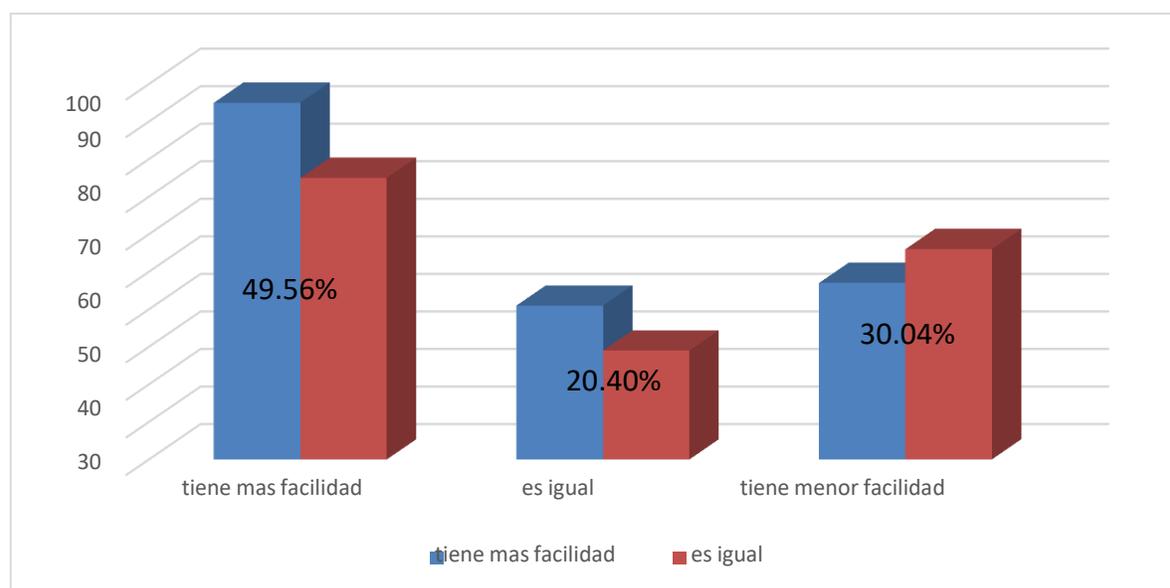
Se observa en la figura 11 que un 60.05% señalaron que las mujeres ejecutivas continuaban con pasos formales en una medida mayor que los hombres. Por otro lado, el 32.36%, es decir 111 colaboradores sostienen que la mujer que se desempeña en cargos de alta dirección lleva a cabo los procedimientos al igual que los varones. De otro lado el 7.59% afirman que el género femenino sigue procedimientos de tipo formal para llevar a cabo su trabajo.

**Tabla 13:** Oportunidad de imponer autoridad de los hombres en comparación con las mujeres

	Tiene más facilidad		Es igual		Tiene menos facilidad		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	95	27.69	41	11.95	47	13.36	183	53
F	75	21.87	29	8.45	56	16.68	160	47
Total	170	49.56	70	20.40	103	30.04	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 12:** Facilidad de los varones para que se imponga autoridad sobre los varones



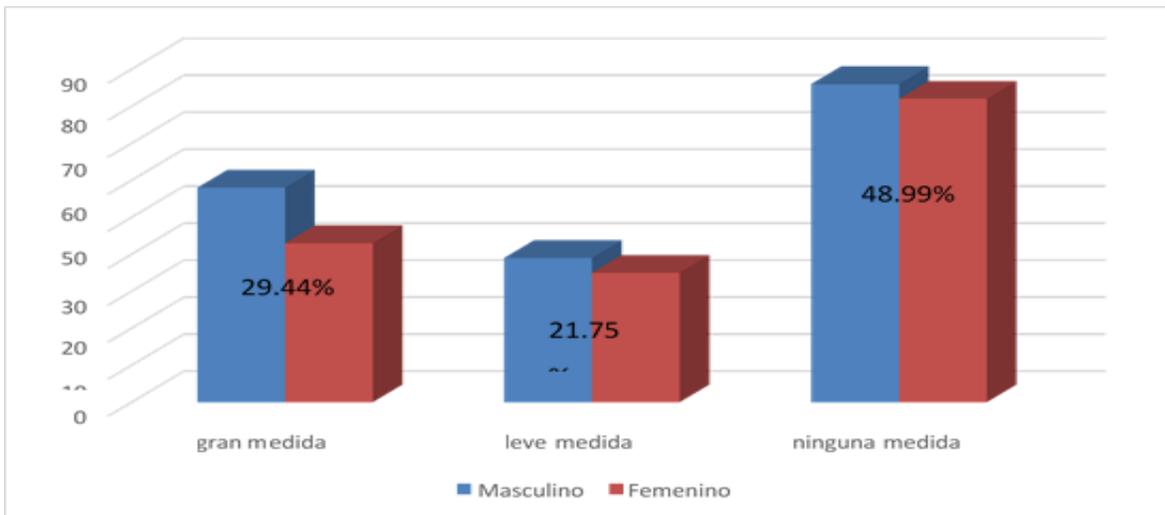
En el gráfico 12 se observa que el 49.56% señalaron que los hombres ejecutivos tienen más facilidad que las mujeres en donde se impone la autoridad. De otro lado, el 20.40% de la totalidad de trabajadores señalaron que los hombres ejecutivos tienen igual facilidad que las mujeres para imponer la autoridad. Asimismo, el 30.04% del personal administrativo encuestados señalan que los hombres no pueden poner autoridad y las mujeres tienen mayor capacidad en ello.

**Tabla 14:** La mujer ejecutiva ha imitado la forma de dirigir del hombre.

	Demasiada medida		En poca medida		Ningún tipo de medida		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	58	16.90	39	11.37	86	24,73	183	53
F	43	12.54	35	10.20	82	24.26	160	47
Total	101	29.44	74	21.57	168	48.99	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 13:** La mujer administrativa buscara dirigir similar a los ejecutivos



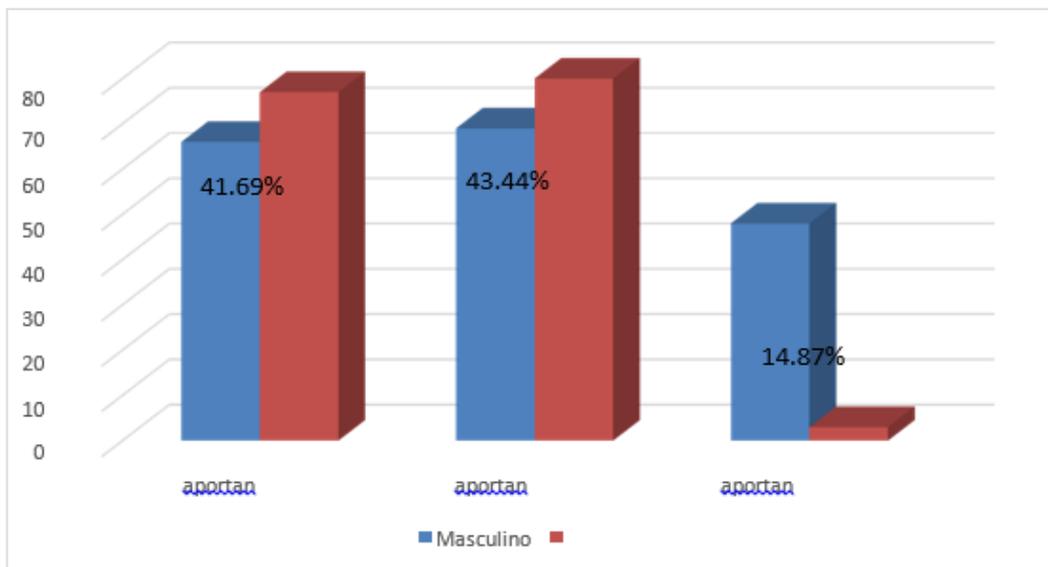
En el gráfico 13 se observa el 29.44% consideran que la mujer ejecutiva ha realizado en gran medida las mismas actividades que han llevado a cabo los varones. De otro lado, el 21,57% de la totalidad del personal administrativo que ha sido encuestado ha afirmado que las mujeres ejecutivas han imitado en leve medida la manera de dirigir de los varones. De otro lado, el 48.99% señalaron que la mujer ejecutiva no tiene como referente la imitación que van a hacer los hombres

**Tabla 15:** Influencia de las mujeres en el ámbito administrativo por encima de los varones

	Realizan más ideas que los hombres		Realizan aportes misma medida que los hombres		Aporta menos que los varones		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
M	66	19.24	69	20.11	48	13.65	183	53
F	77	22.45	80	23.33	3	1.22	160	47
Total	143	41.69	149	43.44	51	14.87	343	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 14:** Aporte de las mujeres dentro de la administración por encima de los varones



En el gráfico 14 se observa que el 41.69% afirmaron que las damas aportan en la administración del INEN por encima de los varones; asimismo, el 43.44% afirmaron que la dama dentro de la administración da su aporte como los varones, y además el 14.87% de ciudadanos que fueron encuestados afirmaron que la dama dentro de la administración aporta menos que los varones dentro del INEN.

## 4.2 Resultados inferenciales

### 4.2.1 Correlación de variables con estadística inferencial

**Tabla 16:** Correlación de variables con estadística inferencial

	<b>Correlaciones</b>	Planeamiento Estratégico	Gestión de Calidad
Acceso a cargos administrativos	Correlación de Pearson	1	0.425**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	48	48
Factores de las trabajadoras del INEN	Correlación de Pearson	0.425**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	48	48

Según lo observado en la tabla 15 la significancia bilateral entre ambas variables es de 0.003 siendo menor que P valúe (0.05) existiendo una correlación  $r = 0.425$  por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa indicando que existe una correlación positiva alta entre las variables planeamiento estratégico y gestión de calidad.

La correlación es significativa en el nivel 0.003 (bilateral).

Lo que podemos observar en nuestro resultado es un valor de 0.425 ( $p: 0.003$ ) lo que nos indica una correlación moderada entre las variables.

## CAPÍTULO V DISCUSIONES

Se realizó con el propósito de hallar la incidencia de los factores de las mujeres que inciden en la brecha de género para acceder a altos cargos dentro del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, para buscar alternativas que ayuden a reducir estos factores

La discriminación por género es una causa de que las mujeres tengan obstáculos para alcanzar cargos ejecutivos en el INEN (Marinakakis, 1999). Asimismo, Bravo (1996) señala que no existe una igualdad dentro del ascenso de los cargos administrativos entre hombres y mujeres y que esta brecha sigue incrementándose

Como resultados de la presente investigación se evidencio, las mujeres se sientes apoyadas de formas parcial en cuanto a la ley laboral debido a que aún se sientes desprotegidas en el camino al ascenso a cargos ejecutivos altos

El género femenino cuenta con capacidades que no van a poseer los varones. López (2014) afirma que las mujeres quieren asemejarse a los hombres, en ese sentido ellas tienen un mejor trato hacia las personas que el sexo opuesto

En la investigación se mostró que las mujeres que se encuentran en cargos altos cumplen con procesos formales y tienen mayores ideas innovadoras que ellos en los cargos ejecutivos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas

Por ello se afirma la validación de la Hipótesis principal, en el que se señala que el género femenino va ocupar altos cargos debido a que tuvo que superar barreas de factores a nivel interno y externo que se les presente en su vida..

Existen factores externos que se van a evidenciar en los cargos ejecutivo en el cual se va a visualizar ideas acerca de los roles que deben de cumplir tanto hombres como mujeres en la sociedad y esto se encuentra ya concebido en la mente de las personas por lo cual va a ser necesario que esto pueda cambiarse.

Asimismo, se van a evidenciar estereotipos femeninos que van a visualizarse en el cual se tiene la idea de que las mujeres tienen que encargarse de su familia, esto genera consecuencias en el desempeño laboral que ellos van a cumplir y de lo que también nace otro estereotipo en el cual se afirma que las mujeres dentro del campo laboral tienen que cumplir una labor específica y no van a poder desempeñarse en otros lugares

En ese sentido del presente trabajo se ha validado la primera hipótesis específica en el que se ha visualizado que aún se va a discriminar a las mujeres pese a que ese observa un cambio en la tendencia, pero esto se vienen dando debido al género al que ellas perteneces y también se halló que las mujeres actualmente tienen dificultades para compatibilizar la vida personal que tienen con la vida en el trabajo que van a llevar.

Asimismo, respecto al estereotipo en donde se señala que las mujeres tienen que trabajar respecto a determinadas actividades que les van a encargar en la empresa. Bucio (2004) señala que en sociedades machistas como las que se vive en el Perú va a existir divisiones labores en el que se señala que las mujeres solo deben de ocupar cargos de secretariado y los varones tienen que ocupar cargos gerenciales.

(Matarrazo, 2014) señala que esa división social va a llevarse a cabo desde la etapa en el cual culminan en el colegio y en el que van a decir estudiar carreras como humanidades y los hombres carreras de ingeniería, esto va a generar que se está llevando a cabo una división en cuanto a los roles de género y lo que va a percibir la sociedad.

Los resultados del presente trabajo de tesis dan a conocer que las mujeres en el cargo de ejecutivas, pese a la variación que se ha ido dado en el tiempo, aun se visualiza dificultades a nivel interno y externo respecto a conseguir seguir una carrera para llegar a ocupar cargos ejecutivos dentro de una institución

Asimismo se ha evidenciado dentro de los factores internos que van a generar que las mujeres tengan problemas de posicionarse en las empresas estarán los prejuicios culturales, en el cual se ha construido conceptos sobre ellas de manera anticipada. De otro lado, va a ser definido como las manifestaciones de tipo negativo que se van a dar hacia las personas y en el cual se tendrá un concepto definiendo a las personas con algo que no se es, y en el cual se va a mostrar el rechazo hacia las personas que no formen parte de una cultura (Rodríguez, 2013). De otro lado, se va evidenciar dentro de estos prejuicios a la falta de ambiciones de las mujeres para que tengan metas y los conceptos preconcebidos que van a tener respecto a la capacidad que lleguen a tener para conducir grandes grupos humanos.

Castillo (2014) afirma respecto a la falta de capacidades para dirigir un grupo, que las mujeres que trabajan en alta dirección, con capacidades para contratar, despedir y tener decisión sobre los sueldos, tienen más síntomas de depresión que los varones, ya que han sido personas en general prejuzgadas y tienen que afrontar estereotipos que van a discriminarlas respecto al trabajo que llevan a cabo. Rodríguez (2013) tienen la misma conclusión respecto a ello y afirman que la autoridad en los trabajos incrementara la depresión en las mujeres, por otro lado, señala que ello no va a ocurrir en los hombres, por lo expuesto se valida la segunda hipótesis específica.

En ese sentido, se evidencio que existen influencia en el proceso de crianza que ha ocurrido en varones y mujeres al momento de dirigir y que será menos complicado para los hombres poder desempeñarse en tareas que son de alta dirección por considerarse el camino para el cual se han preparado, de otro lado se señala que las mujeres tienden a ser más conservadoras para tomar decisiones que los varones y para llegar a asumir riesgos y que los hombres ejecutivos tendrán la facilidad de imponer su autoridad cuando ejercen altos cargos.

## CONCLUSIONES

En el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas el 56 % de personal que ocupa alto cargo es del sexo masculino y el 44% del sexo femenino, por lo cual se visualiza que se va reduciendo la brecha de género en la institución, sin embargo, aún no se llega a lo que se espera que es una igualdad cuando se llegue a un 50 %, esto ha sido evidenciado en la investigación debido a la existencia de factores internos y externos que inciden en el acceso a cargos ejecutivos de las mujeres

Se señala los factores internos que van a incidir en una mujer van a constituir obstáculos para su progreso dentro del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y va a dificultar las aspiraciones que van a tener para ocupar puestos ejecutivos altos dentro de la presente institución

Las mujeres en cuanto a los factores externos sufren de dificultades dentro del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas lo que va a generar que tengan menos probabilidad de poder acceder a cargos ejecutivos dentro de la presente institución

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas generar programas de inclusión en donde se pueda dar más oportunidades a las mujeres de poder acceder a cargos ejecutivos altos dentro de la institución

Se recomienda que las mujeres que trabajan en la Institución dentro de los cargos ejecutivos que van a existir, puedan llevar a cabo programas en el cual tengan un empoderamiento mayor

Se recomienda que en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas se desarrolle un curso de enfoque de género para todo el Personal administrativo que trabaje dentro de la institución

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aceña, A., & Villanueva, M. (2018). La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. *Gestión Joven*, ISSN-e 1988-9011, N°. 18, 2018, 18, 7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448196&info=resumen&idoma=ENG>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas* (Primera). Enfoques Consulting EIRL. <https://studylib.es/doc/9133090/tecnicas-e-instrumentos-de-investigacion-cientifica>
- Bunge, M. (2013). *La ciencia, su método y su filosofía* (Quinta edición). Laetoli. [https://users.dcc.uchile.cl/~cguierr/cursos/INV/bunge\\_ciencia.pdf](https://users.dcc.uchile.cl/~cguierr/cursos/INV/bunge_ciencia.pdf)
- Cabanillas, S. (2018). *Factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en EsSalud - Sede Central (2017)* [Tesis de pregrado., USIL]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3d29674a-285a-4512-a360-254e0fd8362c>
- De la Rica, S., & González, A. (2016). Gender Gaps in PISA Test Scores: The Impact of Social Norms and the Mother's Transmission of Role Attitudes. *Studies of Applied Economics*, 34(1), 79–108. <https://doi.org/10.25115/EAE.V34I1.3008>
- Gutiérrez, E., & Vladimirovna, O. (2016). *Estadística Inferencial para ingeniería y ciencias*. Grupo Editorial Patria. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2016). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGraw-Hil.

[https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. (2011). *Plan Estratégico Institucional (PEI)*. <https://portal.inen.sld.pe/plan-estrategico-institucional-pei/>

Marchionni, M., Serrano, J., Gasparini, L., & Glüzmann, P. (2019). Economic cycle and deceleration of female labor force participation in Latin America. *Journal for Labour Market Research*, 53(1), 1–21. <https://doi.org/10.1186/S12651-019-0263-2/FIGURES/6>

Nuvaez, J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, ISSN-e 2542-3088, Vol. 4, Nº. 7 (Enero - Junio), 2019, Págs. 308-326, 4(7), 308–326. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062693&info=resumen&idoma=SPA>

OIT. (2014). *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: La brecha salarial entre ambos sexos se amplía para las mujeres mejor remuneradas*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_324700/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_324700/lang-es/index.htm)

Rivera, J., & Araque, W. (2019). La Discriminación de Género en el Mercado Laboral Ecuatoriano: Oportunidades y Desafíos. *Cuestiones Económicas*, ISSN-e 2697-3367, Vol. 29, Nº. 1, 2019 (Ejemplar Dedicado a: Revista Cuestiones Económicas; Autores: Jairo Rivera Vásquez, Wilson Araque Jaramillo), Págs. 38-38, 29(1), 38–38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8488711&info=resumen&idoma=SPA>

Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*, 2019(59), 240–254. <https://doi.org/10.18800/IUSETVERITAS.201902.015>

Sevillano, K. (2020). *Brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores manufactura y comercio, periodo 2016-2019* [Tesis de licenciatura]. Universidad Privada de la Selva Peruana.

## ANEXOS



Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional causal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal.</p>	<p><b>Población:</b> 342 trabajadores administrativos</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Aleatorio simple</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 342 trabajadores administrativos</p>	<p><b>Variable 1:</b> Acceso a cargos administrativos</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Salvador Silvera Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Instituto Nacional de Enfermedades neoplásicas Forma de Administración: Virtual, mediante e-mail</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Factores de trabajadora del INEN</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Salvador Silvera Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Forma de Administración: Virtual, mediante e-mail</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Se realizarán tablas y gráficos de barras, utilizando el software SPSS V.25, mediante el cual se obtendrá porcentajes que permitirán conocer las respuestas de los individuos encuestados.</p> <p><b>Inferencial:</b> Se realizará la prueba hipótesis, utilizando el software SPSS V.25, donde se hallará el nivel de significancia y el grado de correlación causal mediante el método de regresión logística.</p>

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario

La presente encuesta tiene por finalidad recoger criterios del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas sobre los factores internos y externos que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos de dicha institución, agradeciendo que en las preguntas que a continuación se acompañan tenga a bien marcar la respuesta que Ud. considera correcta con un aspa (X) o en su defecto especifique el motivo. Se agradece su participación ya que sus respuestas serán de gran utilidad para la presente investigación. Se les recuerda que esta encuesta es anónima.

#### A los Ejecutivos Personal Administrativo

Indique qué cargo ejerce en el Seguro Social de Salud (EsSalud):

Personal Ejecutivo Mujer ( )

Personal Ejecutivo Hombre ( )

Personal Administraivo Mujer ( )

Personal a Administrativo Hombre ( )

1. ¿Ha visto evolución en las mujeres para acceder a cargos ejecutivos dentro de EsSalud?
  - a. En gran medida.
  - b. En leve medida.
  - c. En ninguna medida.
  
2. ¿Se les han presentado obstáculos a las mujeres para acceder a cargos ejecutivos?
  - a. En gran medida.
  - b. En leve medida.
  - c. En ninguna medida.
  
3. ¿Ha conocido de casos de discriminación a personal femenino por su

- condición de mujer?
- a. Muchos casos.
  - b. Pocos casos.
  - c. Ningún caso.
4. ¿Considera que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer para casos de maternidad?
- a. En gran medida.
  - b. En leve medida.
  - c. En ninguna medida.
5. ¿Considera que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer para casos de acoso sexual?
- a. En gran medida.
  - b. En leve medida.
  - c. En ninguna medida.
6. ¿Influye la educación que han recibido los hombres y mujeres, al momento de dirigir?
- a. En gran medida.
  - b. En leve medida.
  - c. En ninguna medida.
7. ¿Piensa que es más fácil para el hombre desempeñarse en tareas ejecutivas por considerarse que las circunstancias lo favorecen?
- a. Es más fácil.
  - b. Es igual.
  - c. Es menos fácil.

8. ¿Considera que la mujer ejecutiva tiene un trato más cordial y respetuoso que el hombre?
  - a. Tiene un trato más cordial y respetuoso.
  - b. Tiene el mismo trato.
  - c. Tiene un trato menos cordial y respetuoso.
  
9. ¿Considera que la mujer tiene problemas para compatibilizar su vida personal con su vida profesional?
  - a. En gran medida.
  - b. En leve medida.
  - c. En ninguna medida
  
10. Al momento de tomar decisiones, ¿Considera que la mujer es más conservadora que el hombre para asumir riesgos?
  - a. Es más conservadora.
  - b. Es igual.
  - c. Es menos conservadora.
  
11. ¿Considera que la mujer ejecutiva sigue los procedimientos formales en mayor medida que el hombre?
  - a. Sigue los procedimientos formales en mayor medida que el hombre.
  - b. Es igual.
  - c. Sigue los procedimientos formales en menor medida que el hombre.
  
12. Considera que el hombre ejecutivo tiene más facilidad que la mujer para imponer autoridad con el personal a su cargo.
  - a. Tiene más facilidad.
  - b. Es igual.
  - c. Tiene menos facilidad.

13. ¿Siente que la mujer ejecutiva ha imitado la forma de dirigir del hombre?
- a. En gran medida.
  - b. En leve medida.
  - c. En ninguna medida.
14. ¿Cómo considera el aporte de las mujeres ejecutivas a la organización con relación a los hombres ejecutivos?
- a. Aportan en mayor medida que los hombres
  - b. Aportan en la misma medida que los hombres.
  - c. Aportan en menor medida que los hombres.

### Anexo 3: Formato de Validación de Juicio de Expertos

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO					
Autor del Instrumento	SILVERA SÁNCHEZ, SALVADOR					
Variable:	Acceso a cargos administrativos y Factores de las trabajadoras del INEN					
Población:	Trabajadoras del área administrativa del INEN					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems:</b> a. En gran medida. b. En leve medida. c. En ninguna medida.	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
<b>D1: Cantidad de mujeres que acceden a puestos ejecutivos</b>						
Nivel de influencia de la teoría del techo de Cristal	1. ¿Ha visto evolución en las mujeres para acceder a cargos ejecutivos dentro de EsSalud?	4	4	4	4	
	2. ¿Se les han presentado obstáculos a las mujeres para acceder a cargos ejecutivos?	5	4	4	5	
<b>D2: Conocimientos previos</b>						
Grado de discriminación en el mercado laboral.	3. ¿Ha conocido de casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer?	4	5	4	4	
<b>D3: Estimulación</b>						
Nivel de Influencia de los estereotipos de la mujer	4. ¿Considera que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer para casos de maternidad?	4	5	4	4	
	5. ¿Considera que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer para casos de acoso sexual?	4	4	5	5	
	6. ¿Influye la educación que han recibido los hombres y mujeres, al momento de dirigir?	5	4	4	5	
	7. ¿Piensa que es más fácil para el hombre desempeñarse en tareas ejecutivas por considerarse que las circunstancias lo favorecen?	5	4	4	5	
	8. ¿Considera que la mujer ejecutiva tiene un trato más	4	5	4	4	

	cordial y respetuoso que el hombre?					
	9. ¿Considera que la mujer tiene problemas para compatibilizar su vida personal con su vida profesional?	4	4	5	5	
D: 4 Material didáctico						
Grado de capacitación de la mujer para asumir cargos ejecutivos	10. Al momento de tomar decisiones, ¿Considera que la mujer es más conservadora que el hombre para asumir riesgos?	4	4	5	5	
	11. ¿Considera que la mujer ejecutiva sigue los procedimientos formales en mayor medida que el hombre?	5	4	4	5	
Aptitud de la mujer para la toma de decisiones.	12. Considera que el hombre ejecutivo tiene más facilidad que la mujer para imponer autoridad con el personal a su cargo.	5	4	4	5	
	13. ¿Siente que la mujer ejecutiva ha imitado la forma de dirigir del hombre?	4	5	4	4	
	14. ¿Cómo considera el aporte de las mujeres ejecutivas a la organización con relación a los hombres ejecutivos?	5	4	4	5	

Validado por:

Apellidos y Nombres	Firma
Fecha:	

## INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

<b>Tipo de validador:</b>	Interno ( ) Externo ( ) [Docente USMP]
<b>Apellidos y nombres:</b>	
<b>Sexo:</b>	Hombre ( ) Mujer ( )
<b>Profesión:</b>	
<b>Grado académico</b>	Licenciado <sup>1</sup> ( ) Maestro ( ) Doctor ( )
<b>Años de experiencia laboral</b>	De 5 a 10 ( ) De 11 a 15 ( ) De 16 a 20 ( ) De 21 a más ( )
Solamente para validadores externos	
<b>Organización donde labora:</b>	
<b>Cargo actual:</b>	
<b>Área de especialización</b>	
<b>N° telefónico de contacto</b>	
<b>Correo electrónico de contacto</b>	Correo institucional:
<b>Medio de preferencia para contactarlo</b>	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( ) Por correo electrónico ( )

Firma Validador Experto

#### Anexo 4: Validación por el coeficiente de Alfa de Cronbach para prueba de hipótesis

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

**K**: es el número de ítems

$S_i^2$ : sumatoria de varianzas de ítems  
 $S_T^2$ : varianza de la suma de ítems  
 $\alpha$  : coeficiente de alfa de Cronbach Siendo:

$$K = 14$$

$$S_i^2 = 3.2$$

$$S_T^2 = 8.84$$

$$\frac{14}{14.1} \left[ 1 - \frac{3.2}{8.84} \right] = 0.64$$

Este coeficiente nos indica que mientras más cerca esté  $\alpha$  de 1, más alto es el grado de confiabilidad; en este caso el resultado nos da 0.64, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad.

## Anexo 5: Organigrama institucional del INEN

