



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**



**ESCUELA DE POSTGRADO
ALTAGORA**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO
LOCAL**

TESIS

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN PÚBLICA
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE,
CHICLAYO-2021**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO CON MENCIÓN EN
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

AUTORA

Bach. Lázaro Gonzáles, Isabel Catalina

ASESORA

Dra. Carpio Vásquez, Weiky Nelly Juliana

Código de ORCID: [0000-0003-2604-7280](https://orcid.org/0000-0003-2604-7280)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

Chiclayo, Perú

2024



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez** asesor (a) con DNI 40561024 del Programa/Escuela de: **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado/posgrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe cuyo Título es: "EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE, CHICLAYO-2021"; presentado por el (la) estudiante

ISABEL CATALINA LÁZARO GONZÁLES con DNI 46342986

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **8%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN** de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 09 de abril del 2024

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Weiky Nelly J. Carpio Vásquez", is written over a light blue horizontal line. To the left of the signature, there are three dots "...".

Dra. Weiky Nelly J. Carpio Vásquez
Asesora / Jurado de Tesis EPG UDCH

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE, CHICLAYO - 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO CON
MENCIÓN EN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**



Abog. Isabel Catalina Lazaro Gonzales
Autora



Dra. Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez
Asesora

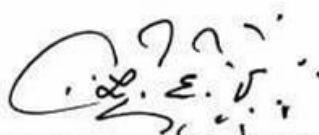
Aprobado por el siguiente jurado:



Dra. María Aurelia Lazo Pérez
Presidente



Dr. Wilton Vidauro Carpio Campos
Secretario



Mg. Luis Alberto Elera Vilela
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mis padres y hermano quienes fueron el soporte, apoyo y motivación para seguir adelante hasta la culminación.

La autora

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Particular de Chiclayo por brindarme el apoyo en cada momento.

A los docentes y sobre todo a mi asesora la Dra. Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez, quien en cada momento estuvo apoyándome en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

A las trabajadoras mujeres de la municipalidad quienes aportaron en los resultados de la tesis.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Índice de anexos.....	xii
Resumen.....	1
Abstract.....	2
I.DATOS INFORMATIVOS.....	3
II.EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
2.1.Antecedentes.....	4
2.2.Realidad problemática.....	10
2.3. Planteamiento del problema.....	16
2.4.Formulación del problema.....	17
2.5.Justificación e importancia de la investigación.....	18
2.6.Objetivos de la investigación.....	20
III. MARCO TEÓRICO-CIENTÍFICO.....	22
3.1. Antecedentes de la investigación.....	22
3.2.Hipótesis.....	28
3.3. Variables.....	28
3.4.Definición de las variables.....	28
3.5.Operacionalización de las variables.....	29
IV.MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
4.1. Tipo de investigación.....	32
4.2. Diseño de investigación / Contrastación de la hipótesis.....	32
4.3. Población de estudio.....	33
4.4. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
4.5. Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	35
4.6. Métodos y procedimientos para la recolección de datos.....	35
4.7. Análisis estadísticos y representación de los resultados.....	36
V. MARCO ADMINISTRATIVO.....	37
5.1. Cronograma de actividades.....	37
5.2. Recursos y presupuestos.....	37
5.3. Financiamiento.....	38
VI. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	45
VIII. CONCLUSIONES.....	48
IX.RECOMENDACIONES.....	49
X. REFERENCIAS.....	50

XI. ANEXOS.....	57
-----------------	----

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables.....	30
Tabla 2 Validación por expertos	35
Tabla 3 Cronograma de actividades.....	37
Tabla 4 Recursos y presupuestos.....	37
Tabla 5 Determinación de la población y muestra.....	75
Tabla 6 Consejo Municipal periodo 2007-2010	77
Tabla 7 Consejo Municipal periodo 2011-2014	77
Tabla 8 Consejo Municipal periodo 2011-2014	77
Tabla 9 Empleados del DL 276	78
Tabla 10 Obreros permanentes varones DL 276.....	79
Tabla 11 Obreros CAS varones	79
Tabla 12 Personal de confianza	80
Tabla 13 Empleados permanentes varones	80
Tabla 14 Empleados permanentes mujeres	80
Tabla 15 Empleados CAS varones	81
Tabla 16 Empleados CAS mujeres	81
Tabla 17 Empleados de Locación de Servicios	81

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación.....	32
--	----

Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia.....	57
Anexo 2 Autorización de la entidad para la aplicación del instrumento	59
Anexo 3 Instrumento de recolección de datos.....	60
Anexo 4 Validación de los instrumentos de recolección de datos	63
Anexo 5 Determinación de la población y muestra.....	75
Anexo 6 Estructura orgánica	76
Anexo 7 Conformación laboral histórica.....	77

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la relación del empoderamiento de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo - 2021. Así mismo la investigación se caracterizó por ser de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario para medir ambas variables, considerándose como población a 108 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Concluyéndose que la capacitación de la mujer se relaciona positivamente con la gestión pública de la Municipalidad; La toma de decisiones de la mujer se relaciona positivamente con la gestión pública de la Municipalidad; El acceso al poder de la mujer se relaciona positivamente con la gestión pública de la Municipalidad y La influencia externa de la mujer se relaciona positivamente con la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape 2021.

Palabras Claves: Empoderamiento de la mujer, Toma de decisiones de la mujer, gestión pública.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between women's empowerment and public management in the District Municipality of Chongoyape, Chiclayo - 2021. Likewise, the research was characterized by being basic, with a quantitative approach, with a correlational descriptive level, non-experimental and cross-sectional design. The technique used in data collection was the survey and as an instrument the questionnaire was applied to measure both variables, considering 108 workers from the District Municipality of Chongoyape as the population. Concluding that the training of women is positively related to the public management of the Municipality; Women's decision-making is positively related to the public management of the Municipality; Women's access to power is positively related to the public management of the Municipality and The external influence of women is positively related to the public management of the District Municipality of Chongoyape 2021.

Keywords: Women's empowerment, Women's decision making, public management.

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Título :

Empoderamiento de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo-2021.

1.2. Personal investigador :

Autora : Bach. Isabel Catalina Lázaro Gonzáles

Asesora : Dra. Weiky Nelly Juliana Carpio Vázquez

1.3. Tipo de investigación:

Correlacional

1.4. Programa académico :

Maestría

1.5. Mención :

Gestión Pública y Desarrollo Local

1.6. Localidad e institución :

Chongoyape, Municipalidad Distrital.

1.7. Duración estimada :

06 meses

1.8. Fecha de inicio :

Abril/2021

1.9. Fecha de término :

Octubre/2021

II.EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

En el contexto internacional, se han revisado estudios significativos vinculados a la investigación, entre ellos, investigaciones previas como la realizada en Ecuador por Castillo (2020) en su tesis sobre el empoderamiento femenino de las mujeres afroesmeraldeñas del barrio “El Kilombo”, se destaca el empoderamiento a través de la agencia de la organización de base, denominada (Mujeres Negras Luchando por el Kilombo). Su propósito fue examinar el empoderamiento mediante la aplicación de la teoría de la interseccionalidad, lo que permitió entender las interacciones entre el género, la clase social y la raza. Entendido como el desarrollo histórico de las movilizaciones protagonizadas por mujeres afrodescendientes, cuya lucha se inició en los Estados Unidos de Norteamérica contra el racismo, las disparidades de clase y el machismo. Su objetivo era lograr la inclusión en diversos aspectos en América Latina, tales como la educación, las oportunidades laborales, la atención médica y las condiciones de trabajo, que tradicionalmente han marginado a esta población. En respuesta a estas necesidades, se implementaron políticas públicas en el ámbito laboral con el fin de abordar las particularidades de este grupo y facilitar su acceso a empleos dignos para sostener a sus familias. La metodología empleada se basó en un enfoque cualitativo de naturaleza etnográfica, utilizando la entrevista y una guía correspondiente para su realización. Las conclusiones destacaron la constante lucha de las mujeres afrodescendientes por sus derechos, enfrentando el racismo social y la discriminación estatal que limitaban su acceso a recursos económicos para emprender el desarrollo personal, familiar y comunitario. Se señaló que esta lucha se ve complicada por la falta de servicios básicos, agravada por la limitada apertura de las instituciones públicas hacia la mujer como protagonista de su propio destino. No obstante, la intervención de ONGs, con financiamiento destinado a proyectos familiares, ha proporcionado ingresos económicos que les permiten sustentar sus hogares.

Tijuana-México, en su tesis doctoral, Álvarez Torres (2018) examinó el empoderamiento político de las mujeres en México, específicamente en los casos de Baja California y la Ciudad de México. El objetivo principal fue identificar las condiciones y mecanismos que favorecen o dificultan el empoderamiento político de las mujeres, tanto a nivel comunitario como en las políticas públicas, durante el período de 2012-2018. Para llevar a cabo su investigación, se utilizó una metodología mixta que incluyó entrevistas y observación. El estudio se basó en los conceptos de distribución, reconocimiento y representación como elementos fundamentales de la justicia. Se pudo determinar la existencia de una participación pública mixta en diferentes ámbitos, tanto asociativos como electorales, influenciada por diversos factores como el apoyo familiar, las experiencias de formación, la conciencia de género, los recursos individuales, los factores externos y las alianzas estratégicas. Asimismo, se identificaron los principales obstáculos que afectan la participación individual, como las barreras sociales y económicas, la cultura política, los estereotipos, la discriminación y la desigualdad de género, las responsabilidades familiares y domésticas, las limitaciones para agruparse entre mujeres y la inseguridad de género. Por tal motivo, se determinó que las condiciones para las mujeres no son las más adecuadas, ya que deben enfrentar desigualdades tanto de género como democráticas en las tres formas de participación política: los espacios de participación, los partidos políticos y la función pública. Estas desigualdades se reflejan en las diversas formas de participación, en la propia participación y en la representación política. Además, se identifica la importancia de los entes reguladores, las instituciones públicas y los organismos autónomos para promover la igualdad de oportunidades y la participación equitativa de las mujeres en la vida política.

En su investigación sobre equidad de género para las colombianas, Garzón Fernández (2018) tuvo como objetivo comprender las políticas públicas que abordan la equidad de género en el país. El estudio buscó identificar las barreras que impiden la formación de una comunidad justa e igualitaria para las mujeres, así como el papel del Estado a través de la

gestión pública en la promoción de una sociedad inclusiva en términos de género. Se destacaron los principios de igualdad y no discriminación, interculturalidad, aceptación de la diversidad, independencia y empoderamiento, participación, corresponsabilidad y sostenibilidad de las políticas públicas como elementos fundamentales para garantizar la incorporación permanente y plena de las mujeres en la gestión pública.

Además, **a nivel nacional**, los investigadores presentan los siguientes trabajos de investigación:

En su trabajo sobre el empoderamiento de la mujer como fuente de dignificación social, Romero-Echevarría (2020) desde Lima, Perú, se propuso revisar el acceso de las mujeres a diferentes áreas de la vida, como la educación, la economía, los aspectos sociales y los temas políticos, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las mujeres. El estudio se basó en un análisis documental y llegó a la conclusión de que es imprescindible implementar estrategias de afrontamiento, a través de talleres, para fomentar la autonomía de las mujeres en el cuidado de sí mismas y de los demás. También se destacó la importancia de la inclusión tanto del individuo como de los demás, con el objetivo de promover la igualdad de condiciones en las interacciones entre hombres y mujeres.

Desde Arequipa, Perú, López Orozco (2019) realizó una investigación sobre la gestión social para el empoderamiento en los programas de lucha contra la violencia familiar y sexual en el Centro de Emergencia Mujer de Castilla, Arequipa, durante el año 2018. El objetivo del estudio fue evaluar los programas de lucha contra la violencia familiar y sexual en las mujeres, utilizando una metodología mixta que incluyó análisis documental y entrevistas estructuradas. Se obtuvieron resultados que revelaron un aprendizaje en relación a los aspectos de género en la construcción de masculinidades democráticas. También se identificaron las características de la masculinidad hegemónica y se resaltó la necesidad urgente de revertir esta situación en el ámbito familiar. En conclusión, el estudio determinó que la gestión social ha sido beneficiosa para el empoderamiento de las mujeres, ya que ha contribuido a eliminar los

patrones de violencia familiar y sexual. Esto se logró a través de la capacitación en conocimientos, habilidades y sensibilización, lo que ha permitido que las mujeres adquieran mayor autonomía y puedan enfrentar y prevenir situaciones de violencia.

En su tesis titulada "Empoderamiento femenino de las trabajadoras obreras de la unidad de residuos sólidos Municipalidad Provincial de Huaura", Bolaños Rueda y Martínez Tarazona (2019) se propusieron determinar el nivel de empoderamiento femenino de las trabajadoras obreras. Para ello, utilizaron una metodología básica, descriptiva, no experimental, de corte transversal con enfoque cuantitativo. La población objetivo consistió en 64 obreras, y se realizó una prueba de confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,749. Los hallazgos del estudio revelaron que el nivel de empoderamiento femenino se distribuye de la siguiente manera: un 70% se encuentra en un nivel medio, un 22% en un nivel alto y un 8% en un nivel bajo. En cuanto a los niveles de participación de los factores analizados, se encontró que el 97% tiene un nivel alto y el 3% un nivel medio. En relación a la temeridad, el 56% se encuentra en un nivel medio, el 3% en un nivel alto y el 41% en un nivel bajo. En cuanto a las influencias externas, el 56% se encuentra en un nivel medio, el 22% en un nivel bajo y el 22% en un nivel alto. En términos de independencia, el 64% se encuentra en un nivel medio y el 36% en un nivel bajo. En relación a la igualdad, el 73% se encuentra en un nivel medio y el 27% en un nivel bajo. En cuanto a la satisfacción social, el 81% se encuentra en un nivel medio, el 16% en un nivel alto y el 3% en un nivel bajo. Por último, en cuanto a la seguridad, el 52% se encuentra en un nivel medio, el 37% en un nivel alto y el 11% en un nivel bajo. Las conclusiones del estudio indicaron que el nivel de empoderamiento de las trabajadoras obreras es considerado medio. Esto lleva a la conclusión de que actualmente se está generando una mayor conciencia social sobre la vulnerabilidad de la existencia de las mujeres y la importancia de promover su empoderamiento.

Desde el Callao, Perú, Román-Mondragón et al. (2018) llevaron a cabo un estudio en forma de artículo sobre la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones. El objetivo principal fue demostrar la influencia que tienen la gestión pública y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones en una institución pública de la provincia constitucional del Callao, en Perú. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque positivista, con un diseño de investigación cuantitativo y correlacional causal. La muestra consistió en 150 trabajadores, a quienes se les administró un cuestionario de 24 preguntas en una escala de Likert. Los resultados obtenidos mostraron una significancia estadística de 0.000 y 0.043 grados de libertad. Los resultados del estudio revelaron la influencia positiva de la gestión pública y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones. Es decir, se encontró que un liderazgo más pronunciado está propiciando que las mujeres participen de manera más activa en la vida pública y tomen decisiones más acertadas.

Desde Lima, Perú, Ruiz-Bravo López et al. (2018) llevaron a cabo una investigación titulada "Empoderar para incluir". El objetivo principal de este estudio fue generar conocimiento acerca de las diversas dimensiones y factores relacionados con el empoderamiento de las mujeres en Perú, con el fin de diseñar un sistema de monitoreo y evaluación que sea relevante para el diseño, formulación e implementación de políticas públicas en este tema. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo, descriptivo, explicativo y exploratorio. Se utilizaron encuestas demográficas y de salud como herramientas de recolección de datos. Como resultado del estudio, se llegó a la conclusión de que las definiciones del empoderamiento femenino incluyen la capacidad de tomar decisiones, la autonomía en relación a su cuerpo, su familia, su empleo, su economía y su autoestima.

Por último, **a nivel regional o local**, se han encontrado los siguientes estudios identificados:

Desde Lambayeque, Pintado-Damián (2021) realizó una investigación sobre la responsabilidad social gubernamental para el

empoderamiento femenino en la región. El objetivo principal fue proponer un programa de responsabilidad social gubernamental para mejorar el empoderamiento de las mujeres en la Región de Lambayeque. La metodología utilizada fue descriptiva-cuantitativa, no experimental y transversal. En el estudio, se identificó que el perfil de las mujeres empoderadas en la región mostraba que la mayoría (34%) tenían entre 28 y 34 años. Un 22% de las mujeres se encontraban en el rango de edad de 43 a 49 años, mientras que el 20% tenían entre 35 y 42 años. Solo un 14% manifestó tener entre 20 y 27 años, y solo 5 mujeres (10%) tenían edades entre 50 y 57 años. Como conclusión, se determinó que la propuesta del programa de responsabilidad social gubernamental para mejorar el empoderamiento femenino en la Región de Lambayeque debería basarse en la teoría de Vásquez (2017) y abordar las dimensiones de responsabilidad social gubernamental interna y externa.

Desde Pátapo, Lambayeque, Pérez Tapia (2020) llevó a cabo una investigación sobre la importancia del empoderamiento de la mujer como mecanismo para fortalecer la participación política en el distrito. El objetivo principal fue determinar el nivel de importancia del empoderamiento de la mujer como medio para fortalecer la participación política. La metodología utilizada en el estudio fue de naturaleza básica, no experimental, cuantitativa, descriptiva y transversal. Se realizó el estudio en una población de 16,344 personas, y se seleccionó una muestra de 50 mujeres del distrito de Pátapo. Los resultados obtenidos se centraron en determinar la relación entre el empoderamiento y la capacidad de asumir el rol de cabeza de hogar, así como el vínculo entre el empoderamiento y el soporte económico, en relación al nivel de poder como mujer. En conclusión, se determina la necesidad de examinar la estructura política del sistema electoral del país con el objetivo de promover un papel más destacado para las mujeres en áreas similares a las de los hombres, eliminando cualquier forma de discriminación.

Desde Chiclayo, Perú, Barboza Olivos (2019) llevó a cabo una tesis titulada "Diagnóstico del empoderamiento de la mujer basado en la venta

por catálogo Unique, Chiclayo-2019". El objetivo principal de esta investigación fue realizar un diagnóstico de las condiciones del empoderamiento de la mujer basado en las ventas por catálogo de la marca Unique. Utilizando una metodología cuantitativa, aplicada, descriptiva y experimental no transversal, la investigación se basó en una población de 50 directoras, de las cuales se seleccionó una muestra de 30 directoras utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó una encuesta para recopilar datos. Los hallazgos revelaron que el factor personal presentó un nivel de empoderamiento de 3.99, el factor relacional obtuvo un nivel de empoderamiento de 3.27, y el factor colectivo mostró un nivel de empoderamiento de 3.89. Como conclusión, se determinó que las actividades realizadas por las mujeres promueven su condición de emprendedoras, tanto a nivel individual como colectivo. Sin embargo, en el factor relacional, no se observaron los mismos indicadores positivos.

2.2. Realidad problemática

Como antecedentes internacionales, desde Ecuador, Castillo (2020) realizó una tesis de maestría sobre el empoderamiento femenino de las mujeres afro esmeraldeñas del barrio El Kilombo. El objetivo principal de este estudio fue determinar las prácticas de empoderamiento femenino en esta población. La metodología utilizada fue comparativa, centrándose en las desigualdades económicas, la exclusión y discriminación en el acceso al empleo público y privado. Además, se basó en la teoría de la intersectorialidad y se consideraron las categorías relacionales de clase social y raza. El censo se realizó con la participación de 325 mujeres, y el cuestionario utilizado se basó en las dimensiones de las desigualdades económicas, la exclusión y la discriminación en el acceso al empleo público y privado. Los resultados obtenidos revelaron que las desigualdades más significativas se observaron en los ámbitos de la educación, el empleo, la infraestructura y la salud. Como resultado, se encontró que el 25.6% de las mujeres trabajan de forma independiente, el 19.7% tienen empleos en el sector privado y el 18.45% trabajan como jornaleras o peonas en las chacras. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de realizar

mayores esfuerzos para reducir las brechas en el trato hacia las mujeres. Por lo tanto, es fundamental que el Estado promueva un estudio más exhaustivo de esta realidad tan desafiante en la que viven las mujeres.

Como antecedente a nivel nacional, Torres Zavaleta (2019) realizó una tesis de maestría sobre el nivel de empoderamiento en función del barrio de residencia en mujeres de los centros poblados y el cercado del distrito de Moquegua en el año 2018. El objetivo principal de este estudio fue analizar el empoderamiento en relación al barrio y la residencia en las mujeres de los centros poblados y el cercado del distrito de Moquegua en el año 2018. Para llevar a cabo el estudio, se utilizó una metodología que se basó en un enfoque cuantitativo, explicativo, no experimental, transversal, causal y comparativo. La muestra consistió en 380 mujeres con edades comprendidas entre los 18 y 65 años. Se les aplicó un cuestionario que evaluaba tanto el empoderamiento de hecho o real como el empoderamiento actitudinal. Los resultados revelaron que las mujeres que residen en áreas urbanas tienen niveles de empoderamiento más altos en comparación con aquellas que viven en zonas rurales, donde se observaron niveles más bajos de empoderamiento. A partir de estos hallazgos, se llegó a la conclusión de que la zona de residencia tiene un impacto significativo en la capacidad de empoderamiento de las mujeres. Las recomendaciones se centran en la necesidad de seguir profundizando y ampliando las investigaciones sobre el empoderamiento de la mujer. Se considera que aún hay aspectos que deben ser explorados, especialmente en relación a la interculturalidad y la diversidad geográfica del país.

Como antecedente a nivel local, Aldana Chávez (2018) realizó una tesis de maestría desde Chiclayo, que se enfocó en las estrategias de empoderamiento para prevenir la violencia contra la mujer en el distrito de Jumbilla, ubicado en la región de Amazonas. El objetivo principal de este estudio fue identificar las estrategias de empoderamiento utilizadas por las mujeres. La metodología utilizada se basó en un enfoque cuantitativo y descriptivo-propositivo, sin realizar experimentos. En este estudio, se utilizó una muestra de 20 mujeres a quienes se les aplicaron encuestas. Los

resultados revelaron que la violencia hacia las mujeres es cada vez más frecuente, donde los hombres abusan de su poder y imponen su masculinidad a través de agresiones físicas y psicológicas. Esta violencia tiene un impacto negativo en las mujeres, impidiéndoles acceder al desarrollo educativo, laboral y económico. En conclusión, se determinó que la implementación de estrategias de empoderamiento de la mujer sería beneficioso para reducir la violencia contra las mujeres. Este estudio demuestra de manera evidente que, incluso en el siglo XXI, los hombres continúan imponiendo su dominio y obligando a las mujeres a relegar sus aspiraciones, lo que limita el desarrollo personal de las mujeres.

Además, este problema ha sido abordado desde diferentes ámbitos. A nivel mundial, el Fondo Monetario Internacional ha tratado el tema del empoderamiento de la mujer en América Latina y en todo el mundo. Según Georgieva (2020), se ha planteado la importancia del empoderamiento económico de las mujeres para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En base a esto, se llegó a la siguiente conclusión: (i) Se reconoce que las mujeres son fundamentales para el crecimiento económico en América Latina y en el resto del mundo; (ii) Existe una triste realidad que enfrentan las mujeres y niñas a nivel mundial: un 38% sufre discriminación, un 29% experimenta injusticia y un 34% enfrenta la falta de oportunidades. Además, casi el 90% de los países tienen restricciones legales que limitan la participación de las mujeres en la vida económica. A pesar de la mejora en la participación económica de las mujeres, que pasó del 45% en el año 2000 al 59% en 2019, este aumento sigue siendo insuficiente. Es preocupante observar que en los países en desarrollo las diferencias financieras se mantienen en alrededor del 9%, sin mostrar mejoras desde el año 2011. Estas cifras son alarmantes, especialmente considerando que estamos en el siglo de la igualdad de oportunidades, y por lo tanto, no debería existir ningún tipo de discriminación.

Según ONU Mujeres (2021), las estructuras familiares en la actualidad son diversas y cambiantes. Se estima que el 38% de los hogares en el mundo están compuestos por parejas con hijos de cualquier edad.

Además, el 27% de los hogares son hogares extensos, es decir, incluyen a abuelos, tíos y primos. En cuanto a los hogares monoparentales, el 84% está conformado por mujeres solas que viven con sus hijos. Estos datos son preocupantes y resaltan la necesidad urgente de empoderar a las mujeres, brindándoles igualdad de oportunidades en el empleo, la vivienda, la educación, la salud y en todas las formas legales de participación en la economía formal. Se reconoce que este empoderamiento sería fundamental para que las mujeres puedan guiar adecuadamente a sus familias y lograr su propio desarrollo.

En América Latina, se realizó un estudio por parte de la CEPAL (2017) que se enfocó en la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones. Este estudio evaluó los diferentes planes nacionales relacionados con este tema: (i) En el caso de México, se implementan medidas con el objetivo de fomentar el liderazgo y la participación significativa de las mujeres en la administración pública; (ii) En Brasil, se establece la normativa que establece que al menos el 30% de las mujeres deben participar en las listas electorales; (iii) En Colombia, se ha establecido una normativa que establece que al menos el 30% de las mujeres deben ocupar cargos administrativos en el Estado; (iii) En Costa Rica, se ha establecido la paridad en las participaciones electorales, así como en los cargos de los poderes del Estado, la administración pública y las organizaciones de la sociedad civil. Esto indica un avance gradual en la legislación de los países de América Latina, en la emisión de leyes que otorgan derechos y oportunidades iguales a las mujeres, con el objetivo de equipararlas a los hombres.

En el Perú, de acuerdo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2017), se evidencia una desigualdad de género que afecta principalmente a las mujeres, teniendo un impacto negativo en su desarrollo a nivel local y regional. Algunas cifras relacionadas son: (i) Solamente el 1% de los gobiernos regionales y el 3% de los municipios a nivel nacional están encabezados por mujeres; (ii) El 14% de las mujeres entre 15 y 19 años ya son madres o están embarazadas. Esta cifra aumenta

al 23% en áreas rurales y llega al 25% en zonas selváticas; (iii) En las zonas rurales, el 18% de las mujeres mayores de 6 años no cuentan con ningún nivel de educación formal, mientras que el 8% de los hombres sí tienen educación; (iv) En el ámbito profesional, los hombres perciben en promedio un 16% más de salario que las mujeres en puestos estatales de características similares; (v) Solamente el 19% de los cargos de dirección y jefaturas en los gobiernos regionales son ocupados por mujeres; (vi) Las mujeres dedican el 52% de su tiempo de trabajo a realizar labores domésticas no remuneradas, mientras que los hombres solo destinan el 24% de su tiempo a estas actividades; (vii) Un 60% de las mujeres han sufrido agresiones físicas y/o sexuales por parte de su pareja o expareja.

En el Perú, al igual que en toda América Latina y el resto del mundo, la situación de desigualdad y postergación de las mujeres presenta pequeñas variaciones, pero en general no difiere radicalmente. Por esta razón, se busca fortalecer los grandes objetivos establecidos en este milenio, destacando la promoción de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. Este propósito se vuelve aún más urgente cuando se trata de las mujeres rurales, quienes carecen de apoyo y se encuentran alejadas de los beneficios de las políticas sociales.

El 20 de enero de 2012, el Gobierno peruano creó el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) a través del Decreto Legislativo N° 1098. Esta normativa establece que el MIMP será responsable de establecer las normas, políticas y directrices nacionales y sectoriales relacionadas con los derechos de las mujeres, incluyendo el trato y la violencia que se ejerce sobre ellas. Además, se reglamenta la promoción, protección y atención en todas sus formas para la integración del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos del Estado peruano, así como de las instituciones públicas y privadas involucradas en este tema tan importante para la sociedad peruana.

Además, el Ministerio de la Mujer también tiene la responsabilidad de promover y proteger a las poblaciones vulnerables. Se entiende por poblaciones vulnerables a aquellos grupos de personas que sufren los

efectos sociales de la discriminación o la falta de protección. Estos grupos pueden incluir a niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas desplazadas y migrantes internos que se trasladan desde las zonas rurales o selváticas, o viceversa, según corresponda.

Anteriormente, el Ministerio de la Mujer llevaba el nombre de Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, conocido como MIMDES. Esto se estableció mediante la Ley Orgánica N° 27779, publicada el 11 de julio de 2002. Según esta ley, el ministerio tenía la responsabilidad de diseñar políticas, proponer nuevas medidas y ejecutar acciones en el ámbito del desarrollo social y humano. Además, se enfocaba en promover la equidad de género y crear espacios para la igualdad de oportunidades, tal como lo establece la Constitución, tanto para las mujeres, la niñez, las personas de la tercera edad, como para las poblaciones en situación de pobreza extrema. También se orientaba hacia los grupos discriminados y excluidos de la sociedad.

En años anteriores, específicamente el 29 de octubre de 1996, se estableció mediante el Decreto Legislativo N° 866 la creación del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano, conocido como PROMUDEH. Este ministerio tenía como objetivo principal promover el desarrollo de la mujer y la familia, basándose en el principio fundamental de igualdad de oportunidades para fomentar el desarrollo humano. Además, se enfocaba en atender a las poblaciones vulnerables y consideradas de mayor riesgo, dando prioridad a su atención.

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, su visión sectorial es lograr que en el Perú tanto mujeres como hombres, así como niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, población desplazada y migrantes internos puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación (MIMP, 2018, p.1). Su misión, por otro lado, es la siguiente:

Nuestra institución es responsable de liderar las políticas nacionales y sectoriales relacionadas con la mujer y las poblaciones vulnerables. Nos encargamos de diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar políticas públicas en beneficio de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas desplazadas y migrantes internos. Nuestro objetivo es garantizar que puedan ejercer sus derechos y vivir libres de violencia, desprotección y discriminación, en un entorno de cultura de paz.

Con el fin de orientar sus actividades en favor de la promoción, defensa y desarrollo de las poblaciones de interés, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ha establecido los siguientes "Objetivos Estratégicos Sectoriales": (i) Garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y las poblaciones vulnerables, y (ii) Proteger a las mujeres y poblaciones vulnerables en situación de riesgo y desprotección. Además, su acción se rige por los siguientes "Objetivos Estratégicos Institucionales": (i) Fortalecer la gestión de políticas de igualdad de género, población y protección de las poblaciones vulnerables en las instituciones públicas, (ii) Integrar el enfoque de género, derechos y protección social de las mujeres y poblaciones vulnerables en entidades públicas y privadas, (iii) Promover patrones culturales igualitarios y no discriminatorios en la ciudadanía, (iv) Incrementar la autonomía física, política y económica de las mujeres y poblaciones vulnerables a lo largo de su ciclo de vida, (v) Mejorar la calidad de los servicios de prevención de toda forma de violencia contra las mujeres y poblaciones vulnerables, (vi) Mejorar la calidad de los servicios de atención y protección ante cualquier forma de violencia hacia las mujeres y poblaciones vulnerables, (vii) Promover la atención multisectorial y la ayuda humanitaria a personas o grupos poblacionales desplazados o migrantes internos, y (viii) Impulsar la modernización de la gestión institucional.

2.3. Planteamiento del problema

Se utilizó como punto de referencia para evaluar el empoderamiento de las mujeres en la Municipalidad Distrital de Chongoyape la visión y misión establecida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Según la visión de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, los pobladores ejercen sus derechos y deberes utilizando sus recursos y potencialidades. Por otro lado, su misión es promover un desarrollo económico, social, humano y turístico sostenible que fomente la gobernabilidad democrática a nivel municipal.

En consecuencia, se ha llevado a cabo un diagnóstico situacional con el respaldo de la técnica FODA, identificando las siguientes características: (i) Debilidades, como el hecho de que el 90% de las empleadas bajo el régimen del DL 270 no cuentan con estudios técnicos o universitarios, solo el 30% de todo el personal de la Municipalidad son mujeres y hasta la fecha ninguna mujer ha ocupado el cargo de alcaldesa en el distrito; y (ii) Amenazas, que incluyen la persistencia de la postergación de la mujer en la gestión de los asuntos públicos y el incumplimiento de las normas que protegen sus derechos.

2.4. Formulación del problema

Ante esta situación problemática, nos planteamos la siguiente interrogante:

2.4.1 Problema general

¿De qué manera el empoderamiento de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021?

2.4.2 Problemas objetivos

- ¿De qué manera la capacitación de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021?
- ¿De qué manera la toma de decisiones de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021?

- ¿De qué manera el acceso al poder de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021?
- ¿De qué manera la influencia externa de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021?

2.5. Justificación e importancia de la investigación

2.5.1 Justificación

2.5.1.1 Científica

Impulsaría la aplicación meticulosa del método científico, adhiriéndome plenamente a los protocolos de la Escuela de Posgrado. Este estudio sentará las bases para investigaciones más exhaustivas sobre la problemática de la mujer en distintos aspectos de su vida diaria, con el propósito de identificar mecanismos que fomenten su desarrollo integral. A modo de contribución significativa, se planificarán dos instrumentos de recolección de datos adaptados a cada variable dentro de este contexto de estudio específico. La rigurosidad en el seguimiento de los protocolos académicos garantizará la validez y originalidad de la investigación.

2.5.1.2 Social

Es una de las más importantes justificaciones que ha impulsado a la realización de este estudio, pues, en diferentes latitudes se ha manejado el tema con mucha anticipación y seriedad, generando para la mujer un espacio con condiciones favorables para su desarrollo integral, poniéndolas, como generadoras de su propio destino y el de su comunidad, ayudando al gobierno local en la gestión de las organizaciones públicas en distintos niveles, donde la misma administración gubernamental no llega; y, en otros espacios, donde existe la administración gubernamental formal, pero que es deficiente o escasa. En tal sentido, es conocido que la mujer ejerce un fuerte e importante papel en la sociedad, sin embargo, desde antaño ha sido postergada a los espacios masculinos, pero, gracias a la

intervención decidida de sus lideresas a lo largo de la historia, han logrado ganarse un espacio cada vez más importante en la sociedad. Sin embargo, aún no es suficiente, se debe trabajar mucho para equiparar la posición del hombre y conjuntamente asumir los destinos de las distintas formas de gobierno en las que participa, esto es, empoderándolas en el espacio de la gestión pública en igualdad de oportunidades que los hombres, demostrándose a sí mismas y a sus dependientes, lo valiosas en la administración pública.

2.5.1.3 Económica

En este campo, se justifica, ya que, si la brecha de oportunidades para empoderar a la mujer con respecto al hombre se reduce, implica que ésta va a tener más acceso al empleo y con éste al poder, es decir a gerenciar la cosa pública. Momento en el cual, generará su propio ingreso, que le serviría como aporte al ingreso familiar, para financiar el presupuesto correspondiente, situación que le otorgaría cierta independencia, cierta autonomía, cierta capacidad para decidir en los asuntos familiares, pero fundamentalmente, al tener acceso al empleo, le da el poder de decidir qué hacer con sus ingresos; contribuyendo activamente en el financiamiento de un mejor estilo de vida, de ella y de su familia, ingresando a un círculo virtuoso de la economía.

2.5.1.4 En el campo del género

Se justifica en este campo de género la investigación, en la medida que hoy se vive la mega tendencia de la equidad de género y el Perú no es ajeno a ésta, de manera que en la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en su artículo primero garantiza la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, impidiendo cualquier tipo de discriminación. Así mismo, en virtud del Acuerdo Nacional, en la Política 11, algunos de sus objetivos indican que: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una

institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; y, (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo. Por otro lado, según la UNESCO, existe un retroceso en la brecha de la paridad de género, en los siguientes aspectos: logros educativos, salud y esperanza de vida, oportunidad económica y empoderamiento político.

2.5.2 Importancia

Este estudio adquiere relevancia al abordar el análisis, identificación y evaluación de las barreras que obstaculizan la plena participación de las mujeres en los espacios públicos, buscando equiparar sus condiciones y oportunidades con las de los hombres. Desde el entorno comunitario rural hasta la gestión de los recursos públicos en el municipio distrital, se examinan las disparidades en el acceso a la esfera pública. Las conclusiones derivadas de esta investigación buscan redefinir el rol de la mujer, asegurándose de otorgarle el espacio que las normativas locales, nacionales e internacionales expresamente le conceden, alineándose con la actual corriente social de equidad de género. Este estudio anticipa que las mujeres podrían beneficiarse al ser integradas en la planificación y gestión municipal, potenciando sus habilidades de liderazgo. Este enfoque permitiría que aporten a la institución con una perspectiva humanizada, vital para satisfacer las necesidades variadas de la comunidad. En su contexto, esta investigación se considera innovadora, y el conocimiento resultante establecerá las bases para planes, proyectos, estrategias y programas más profundos, destinados a apreciar y maximizar la contribución de la mujer en todos los niveles de la sociedad. En última instancia, busca catalizar un cambio significativo en la percepción y participación de la mujer, contribuyendo a la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva.

2.6. Objetivos de la investigación

2.6.1 Objetivo general

Determinar la relación del empoderamiento de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo - 2021.

2.6.2 Objetivos específicos

- Describir la relación de la capacitación de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021.
- Diagnosticar la relación de la toma de decisiones de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021.
- Identificar la relación del acceso al poder de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021.
- Explicar la relación de la influencia externa de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021.

III. MARCO TEÓRICO-CIENTÍFICO

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1 Bases teórico - científico

Existen varias teorías que respaldan el empoderamiento de las mujeres: (i) La teoría del empoderamiento individual se centra en resolver los problemas del empoderamiento a nivel personal, requiriendo una transformación de la conciencia y actitudes individuales; (ii) La teoría del empoderamiento colectivo busca abordar los problemas relacionados con las estructuras normativas, las relaciones de poder y los cambios de valores en la sociedad. Requiere de educación, empleo digno, recursos materiales, poder político y un espacio de confrontación en la comunidad, los medios de comunicación y la administración pública, entre otros; (iii) La teoría clínica y psicológica destaca que las mujeres asumen un significado y compromiso para lograr metas dirigidas a acciones que ellas mismas eligen; (iv) La teoría de Oakley y Marsden (1984) se divide en dos momentos: uno basado en campañas masivas de educación y otro basado en información amplia, asesoría, colaboración, delegación de poder y control ciudadano; (v) La teoría de Harvard, basada en la formulación de Sara Longwe, menciona cuatro niveles de equidad de género: bienestar, acceso a la conciencia, participación en la toma de decisiones y control sobre la propia vida, hijos y familia.

Por su parte Rich, Edelstein, Hallman y Wandersman, describen tres procesos de empoderamiento de la mujer en la comunidad: (i) Empoderamiento formal, también conocido como empoderamiento estructural o social, en base a las decisiones políticas para dar significado al control de la comunidad; (ii) Empoderamiento instrumental, relacionado con la participación activa de la mujer como ciudadana, y (iii) Empoderamiento de la comunidad, basada en la acción efectiva del grupo.

Además, existen nueve principios de empoderamiento: (i) Autoaceptación; (ii) Autoestima; (iii) Autorrespeto; (iv) Autosuficiencia; (v)

Dignidad; (vi) Conciencia de sí misma; (vii) Movilización colectiva y organizacional; (viii) Capacidad de construir; (ix) Interacción.

Según Pérez Salazar (2000), el empoderamiento implica desafiar las relaciones de poder existentes y tener control sobre las fuentes de poder. Esto se refleja en la redistribución del poder entre naciones, clases sociales, razas, castas, géneros e individuos, como menciona Cheater (1999). Al mismo tiempo, el empoderamiento de las mujeres conlleva la aparición de nuevos conceptos desde la acción, según Batliwala (1997). El empoderamiento de las mujeres también se ha definido como la acción que modifica las relaciones de poder, restringiendo las oportunidades y autonomía de las mujeres, lo cual puede afectar su salud y bienestar, según León (1997). Además, implica un proceso de acceso a los recursos públicos y el desarrollo de las capacidades individuales, como señala García (2003), y una participación activa en la determinación del rumbo de la comunidad en los ámbitos económico, social y político, según la CEPAL (2017).

El empoderamiento femenino se refiere al proceso mediante el cual las personas, organizaciones o grupos que carecen de poder (a) adquieren conciencia de las dinámicas de poder presentes en su entorno, (b) desarrollan habilidades y capacidades necesarias para tener un control razonable sobre sus vidas, (c) ejercen ese control sin violar los derechos de los demás y (d) apoyan el empoderamiento de otros en la comunidad, según Orsini (2012).

La teoría del empoderamiento, desde la perspectiva del poder, describe el empoderamiento como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de otra y lograr que esta última haga lo que la primera desea. En otras palabras, implica ejercer dominio sobre otra persona para cumplir con la propia voluntad y desafiar o anular las pretensiones de los subordinados. En este contexto, se distinguen dos tipos de poder: a) El poder visible, que se utiliza para producir cambios y es el más común. Este tipo de poder se considera un recurso escaso que puede ser ganado o perdido, y se ejerce en los espacios comunales donde se toman decisiones. Este poder se manifiesta de manera violenta, ya que intimida a otra persona

para que cumpla con las demandas y deseos del poderoso, sin tener en cuenta cómo esto puede afectar sus relaciones interpersonales en un entorno determinado y en la sociedad en general. Este tipo de poder se considera algo que se tiene o no se tiene, y puede ser aumentado a través de acciones específicas en el desarrollo social.

Por otro lado, el poder oculto se refiere a la capacidad de decidir y definir el comportamiento de otros de manera que evite discusiones públicas. Es una condición que permite a una persona aprovecharse de otra, priorizando sus propios intereses sin escuchar la perspectiva de la otra parte. De esta manera, las mujeres tienen menos oportunidades para tomar decisiones sobre los aspectos más significativos de sus vidas en comparación con los hombres, lo que resulta en la postergación de sus aspiraciones tanto a nivel individual como familiar.

Por lo tanto, el empoderamiento de las mujeres tiene la capacidad de generar cambios no solo a nivel individual, sino también en el ámbito familiar y en las estructuras sociales del espacio público. Por esta razón, es importante establecer directrices educativas que promuevan un desarrollo equitativo para ambos géneros en todos los aspectos, reconociendo a la educación como un factor clave para fortalecer la mejora continua y reducir la brecha social.

Por lo tanto, el empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual las mujeres tienen la expresión de la libertad para elegir y actuar, así como la capacidad de utilizar el poder que poseen sobre los recursos y decisiones que afectan y mejoran sus propias vidas, según León (1997). En este sentido, el empoderamiento femenino se entiende como la capacidad de las mujeres para actuar en función de lo que valoran y tienen razones para valorar en diferentes ámbitos de la vida social, económica y política, como mencionan Ruiz-Bravo López et al. (2018). Es por ello que la Ley N° 30364, en su inciso d) y el ítem 14.2, establece que los gobiernos locales deben implementar servicios pertinentes para prevenir actos de violencia contra las mujeres, brindándoles el empoderamiento necesario en el ámbito social y económico, y promoviendo relaciones igualitarias.

La **gestión pública** se caracteriza por ser una práctica y una disciplina que se desarrolla en el ámbito laboral, abordando la gestión de las personas y sus objetivos. Además, se fundamenta en el empirismo, la planificación estratégica y la economía, teniendo en cuenta las limitaciones propias del ámbito público.

Por lo tanto, la gestión pública se enfoca en la disciplina de los servidores públicos, su administración y adaptación a los cambios en las organizaciones estatales para lograr competitividad, funcionamiento y liderazgo en el aparato estatal, según Román-Mondragón et al. (2018). Se considera que la gestión pública es el núcleo de las facultades gubernamentales y se basa en competencias, conocimientos y experiencia para lograr resultados institucionales, junto con el uso eficiente de los recursos y la adhesión a valores para alcanzar los objetivos de las políticas públicas. En este sentido, la gestión pública moderna busca mejorar sus estructuras, técnicas, metodologías y formas de actuación del Estado para lograr resultados positivos en el bienestar de los ciudadanos, con eficiencia, transparencia, inclusión, descentralización y modernización. La inclusión implica que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a los beneficios públicos.

3.1.2 Marco conceptual

La capacitación juega un papel fundamental en el desarrollo de la ciudadanía, ya que no solo brinda las herramientas necesarias, sino que también crea un espacio donde la ciudadanía comienza a formarse. La capacitación abarca diferentes aspectos, como el nivel de formación, la forma en que se recibe, el tipo de capacitación y su frecuencia (Flores-Hernández et al., 2014).

En el empoderamiento de las mujeres, la toma de decisiones implica una participación activa en el proceso de elección. Existen factores externos, como la presión y el tiempo, que pueden influir en la rapidez con la que se toma una decisión. Por otro lado, los factores internos incluyen la

actitud, la aptitud, la experiencia personal y profesional, así como la cultura y la creatividad de la mujer (Farfán-García et al., 2020).

El acceso al poder implica que las políticas públicas deben ser diseñadas de manera que fomenten la igualdad de oportunidades para que las mujeres puedan desarrollarse en el ámbito de la gestión pública, en términos de su participación en la administración y su capacidad para acceder al poder. Esto puede lograrse a través de elecciones, designaciones o concursos públicos (Camberos Sánchez, 2011).

La influencia externa juega un papel importante en la participación de las mujeres en la gestión de instituciones públicas, ya que están expuestas a diversas influencias que pueden influir en su decisión de aceptar o no este rol. Algunas de las influencias más comunes incluyen el compromiso, la complacencia y la resistencia (Murguialday-Martínez, 2006).

La gestión pública se puede entender tanto como una práctica como una disciplina. Para las mujeres, acceder a las instituciones públicas a través de la gestión pública les permite satisfacer sus expectativas de tener un empleo, sentirse valoradas y ocupar un lugar en la sociedad, tanto por sus objetivos personales como por los objetivos públicos. Además, la gestión pública se considera una disciplina que se basa en el empirismo, la planificación estratégica y la economía, desde la perspectiva del empoderamiento femenino (Ortún-Rubio, 1995).

3.1.3 Marco histórico

En febrero de 1947, después de la creación de las Naciones Unidas, se llevó a cabo una reunión en Nueva York de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, compuesta por 15 representantes femeninas. El objetivo de esta comisión era establecer normas que prohibieran la discriminación contra las mujeres y aumentaran la conciencia social sobre sus derechos. Esto contribuyó a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En 1953, se celebró la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, y en 1951 se llevó a cabo el Convenio sobre la Igualdad de

Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por Trabajo de Igual Valor. Sin embargo, fue en 1979 cuando se adoptó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que vinculó todas las legislaciones del mundo a este propósito. En 1975, se declaró el Año Internacional de la Mujer, y en 1993 se adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Finalmente, en 2011, varias oficinas de apoyo a la mujer se fusionaron en una sola entidad llamada ONU-Mujeres (ONU-Mujeres, 2021).

3.1.4 Marco normativo

- a) La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Art. 1 “Derecho a la igualdad” y el Art. 21 “Participación en el gobierno y acceso a funciones públicas”.
- b) La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), en su Artículo 4°, inciso 1. “Medidas de carácter temporal, es decir, descripción de la naturaleza misma de las cuotas de género”.
- c) Constitución Política del Estado Peruano.
- d) Acuerdo Nacional, Política de Estado N°11.
- e) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- f) Ley Orgánica de Elecciones (LOE), Ley 26859, artículo 116° “Elecciones de congresistas de la República” (30% Género).
- g) Ley de Elecciones de Representantes ante el Parlamento Andino (LERPA), Ley 28360, artículo 4°, (30% Género).
- h) Ley de Elecciones Regionales (LER), Ley 27683, artículo 12° “Elecciones de consejeros regionales”, (30% Género).

- i) Ley de Elecciones Municipales (LEM), Ley 26864, artículo 10°, inciso c); “Elecciones de concejales municipales”, (30% Género).

3.2 Hipótesis

3.2.1 Hipótesis general

El empoderamiento de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021.

3.2.2 Hipótesis específicas

- La capacitación de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021.
- La toma de decisiones de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021.
- El acceso al poder de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2021.
- La influencia externa de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape – 2021.

VARIABLES

3.3 Identificación de las variables

3.3.1 Variable 1:

Empoderamiento de la mujer

3.3.2 Variable 2:

Gestión Pública

3.4 Definición de las variables

3.4.1 Definición conceptual

La noción de empoderamiento conlleva un proceso completo, una capacitación encaminada hacia la emancipación, que implica el aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder (Movimientos de Género, 2012).

La administración pública, en consonancia con las restricciones inherentes al ámbito público, se contempla como una actividad y un campo disciplinario. Se relaciona con el entorno laboral, la dirección de personas y sus metas, así como con el empirismo, la planificación estratégica y los principios económicos (Ortún-Rubio, 1995).

3.4.2 Definición operacional

La variable del empoderamiento de la mujer se basará en cuatro dimensiones y 16 indicadores e ítems, utilizando una escala de Likert con cinco categorías. Estas categorías se clasificarán en tres niveles: bajo, medio y alto.

La variable gestión pública será medida en función de las dos dimensiones y seis indicadores e ítems, de acuerdo a la escala de Likert en cinco categorías, para lo cual se categorizarán en tres niveles: bajo, medio y alto.

3.5 Operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de las variables

se contempla como una actividad y un campo disciplinario. Se relaciona con el entorno laboral, la dirección de personas y sus metas, así como con el empirismo, la planificación estratégica y los principios económicos (Ortún-Rubio, 1995).

seis indicadores e ítems, de acuerdo a la escala de Likert en cinco categorías, para lo cual se categorizarán en tres niveles: bajo, medio y alto.

Gestión como disciplina	Gestión de personas	21
	Gestión de objetivos	22
	Empirismo	23
	Planificación estratégica	24
	Economía	25

IV. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo de investigación

La investigación presente fue de **carácter básico**, ya que se caracterizaron los aspectos más relevantes de la realidad estudiada, es decir, se recopilaron las características del empoderamiento de la mujer en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, tal como se encontraba en el momento de la investigación (Concytec, 2020). Se adoptó un **enfoque cuantitativo**, dado que los datos recopilados fueron analizados y presentados en tablas de frecuencia para demostrar la medición del comportamiento del empoderamiento de la mujer y de la gestión pública en dicha municipalidad (Bernardo et al., 2019).

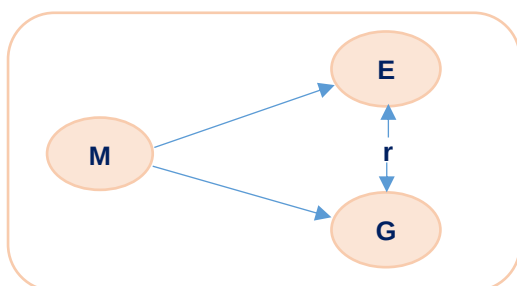
La investigación tuvo un enfoque **descriptivo-correlacional**, con el objetivo de establecer la relación entre el empoderamiento de la mujer y la gestión pública municipal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se trató de un estudio de **corte transversal**, donde la recopilación de datos se realizó en un momento específico utilizando instrumentos diseñados para este propósito, en una única ocasión. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

4.2 Diseño de investigación / Contrastación de la hipótesis

La investigación se llevó a cabo bajo un **diseño no experimental**, ya que no se realizaron intervenciones que pudieran modificar las mediciones del empoderamiento de la mujer y de la gestión pública en la Municipalidad de Chongoyape (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño de la investigación



Nota 1.
M = muestra;
EM= empoderamiento de la mujer;
GP= gestión pública;
r = relación entre las dos variables.

4.3 Población de estudio

La población de interés comprendió a todos los empleados de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, quienes sumaron un total de 108 trabajadores durante el desarrollo de la investigación, garantizando así una confiabilidad del 100% (Arias & Covinos, 2020).

4.4 Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los recursos documentales que se emplearon como fuentes de información incluyeron hojas de vida, planillas de sueldos y salarios, organigramas, expedientes escalafonarios, entre otros.

La metodología seleccionada para este estudio fue la encuesta, considerada la herramienta más adecuada debido a su estructura de ítems diseñados para recabar información sobre los indicadores, dimensiones y variables pertinentes (Arias & Covinos, 2020).

Se optó por emplear el cuestionario como instrumento de recolección de datos, dividiéndolo en dos partes: el Cuestionario sobre el Empoderamiento de la Mujer y el Cuestionario sobre la Gestión Pública. La configuración de estos cuestionarios posibilitará la obtención de datos necesarios para describir el fenómeno natural bajo investigación (Arias & Covinos, 2020).

Ficha técnica

Cuestionario sobre el empoderamiento de la mujer

Autor : Lázaro Gonzáles, Isabel Catalina

Medición : Empoderamiento de la mujer

Aplicación : Mujeres mayores de 18 años

Tiempo : 15 minutos

Descripción: este instrumento elaborado sobre el empoderamiento de la mujer será medida en función de las cuatro dimensiones como la Capacitación de la mujer, Toma de decisiones de la mujer, Acceso al poder de la mujer e Influencia externa de la mujer; además cuenta con 16 indicadores e ítems, de acuerdo a la escala de Likert con 5 respuestas tales como: totalmente desacuerdo (1), en desacuerdo (2) , indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5) y siendo categorizadas por tres niveles: bajo, medio y alto.

Ficha técnica

Cuestionario sobre la Gestión Pública

Autor : Lázaro Gonzáles, Isabel Catalina

Medición : Gestión pública

Aplicación : Mujeres mayores de 18 años

Tiempo : 15 minutos

Descripción: este instrumento elaborado sobre la Gestión Pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, será medida en función de sus dos dimensiones como la Gestión como práctica y gestión como disciplina; además cuenta con 6 indicadores e ítems, de acuerdo a la escala de Likert con 5 respuestas tales como: totalmente desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5) y siendo categorizadas por tres niveles: bajo, medio y alto.

4.5 Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante la evaluación de tres expertos, quienes calificaron la coherencia, claridad y consistencia de los mismos. (Collet et al., 2019).

Tabla 2
Validación por expertos

Ord	Experto	Validación	
		Parcial	total
1	Jesús Miguel Vizconde Campos	25/25	1.0
2	Luis Sergio Gutiérrez Cárdenas	25/25	1.0
3	Alicia Alarcón Díaz	25/25	1.0
Total		25/25	1.0

La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach durante la prueba piloto correspondiente (Valdés et al., 2020).

4.6 Métodos y procedimientos para la recolección de datos

Se utilizaron diferentes métodos durante la investigación, incluyendo el enfoque inductivo, deductivo, descriptivo e inferencial.

Los procedimientos se llevaron a cabo en varias etapas. En primer lugar, se definió el título de la problemática a investigar, se elaboró el marco teórico y se estableció la metodología a seguir. Posteriormente, se gestionó ante las autoridades de la municipalidad para obtener la autorización necesaria para aplicar el instrumento a los trabajadores de la Municipalidad. Durante la etapa del proyecto, se construyó el instrumento de investigación. Luego, se procedió a la recopilación de datos, la tabulación y el procesamiento de los mismos. Se realizó una representación descriptiva e inferencial de los resultados obtenidos. A continuación, se llevó a cabo la discusión de los resultados, se formularon las conclusiones y se realizaron recomendaciones en el informe final de la tesis.

4.7 Análisis estadísticos y representación de los resultados

El análisis estadístico se llevó a cabo en dos etapas. En la primera etapa, se realizó un análisis descriptivo a partir de la recolección de datos utilizando el instrumento pertinente. Se determinó la confiabilidad de los datos y se representaron en tablas y gráficos estadísticos, los cuales fueron interpretados de manera adecuada. En la segunda etapa, se realizó un análisis inferencial para determinar la correlación o asociación entre las variables y sus dimensiones.

Para la representación de los resultados, se emplearon el programa Excel y el software SPSS v25. Estas herramientas permitieron procesar los datos obtenidos y presentarlos en forma de tablas y gráficos de barras.

V. MARCO ADMINISTRATIVO

5.1. Cronograma de actividades

Tabla 3

Cronograma de actividades

N°	Años		Año					
	Meses	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	
1	Elección del tema de investigación	■						
2	Diseño y elaboración del proyecto	■	■					
3	Presentación del Proyecto		■					
4	Elaboración de Instrumentos		■	■				
5	Aprobación del Proyecto			■				
6	Ejecución del Proyecto			■	■			
7	Procesamiento y análisis de la información				■	■		
8	Redacción del informe final					■		
9	Revisión y reajuste del informe final						■	
10	Presentación del informe final							■
11	Aprobación del informe final							■
12	Sustentación y defensa de la Tesis							■

5.2. Recursos y presupuestos

Tabla 4

Recursos y presupuestos

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Costo total S/
Bienes			
Papel bond A4	1 millar	25.00	25.00
Tinta para impresora	4 unid.	55.00	220.00
Lápices	5 unid.	1.00	5.00
Lapiceros	5 unid.	2.00	10.00
Memoria USB	1 unid.	30.00	30.00

Otros		45.00	45.00
Servicios			
Anillados	4	3.50	14.00
Fotocopias	100	0.05	5.00
Internet		450.00	450.00
Telefonía		150.00	150.00
Luz eléctrica		280.00	280.00
Transporte		200.00	200.00
Encuesta	100	2.50	250.00
Movilidad	10	50.00	500.00
Asesoría estadística	01	800.00	600.00
Asesoría ortográfica	01	500.00	400.00
Totales S/			3,184.00

5.3. Financiamiento

El presente trabajo de investigación se financiará por el investigador en su totalidad.

VI. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. Presentación y análisis de la información (en tablas y gráficos).

Tabla 1: Relación del empoderamiento de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

			Empodera- miento de la mujer	Gestión pública
Rho de Spearman	Empodera- miento de la mujer	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión pública	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Nota: Resultados de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio.

En la Tabla 1, se destaca que el resultado de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es altamente significativo ($p < 0.01$). Este hallazgo indica una correlación positiva notable ($r = 0.500^{**}$), evidenciando que el empoderamiento de la mujer ejerce una influencia positiva en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, con un nivel de confianza del 99%.

Es de suma importancia señalar que a medida que la mujer experimenta un crecimiento en su empoderamiento, también se observa un desarrollo positivo en la gestión pública.

Tabla 2: Relación de la capacitación de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

			Gestión pública	Capacitación
Rho de Spearman	Gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Nota: Resultados de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio.

En la Tabla 2, se destaca que el resultado de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es altamente significativo ($p < 0.01$). Este hallazgo indica una correlación positiva significativa ($r = 0.480^{**}$), lo que sugiere que la capacitación en el empoderamiento de la mujer ejerce una influencia positiva en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, con un nivel de confianza del 99%.

Por tal motivo, se apunta que conforme la mujer experimenta un crecimiento en su capacitación en el empoderamiento, también se observa un desarrollo positivo en la gestión pública.

Tabla 3: Relación de la toma de decisiones de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

			Gestión pública	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Nota: Resultados de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio.

En la Tabla 3, se destaca que el resultado de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es altamente significativo ($p < 0.01$). Este descubrimiento indica una correlación positiva significativa ($r = 0.532^{**}$), sugiriendo que la toma de decisiones en el empoderamiento de la mujer ejerce una influencia positiva en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, con un nivel de confianza del 99%.

Cabe indicar que a medida que la mujer experimenta un crecimiento positivo en la toma de decisiones en el empoderamiento, también se observa un desarrollo positivo en la gestión pública.

Tabla 4: Relación del acceso al poder de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

			Gestión pública	Acceso al poder
Rho de Spearman	Gestión pública	Coeficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Acceso al poder	Coeficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Nota: Resultados de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio.

En la Tabla 4, destaca el hallazgo de que el valor de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es altamente significativo ($p < 0.01$). Este resultado crucial indica una correlación positiva significativa ($r = 0.427^{**}$), demostrando que el acceso al poder en el empoderamiento de la mujer ejerce una influencia positiva en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, con un nivel de confianza del 99%.

Por tal motivo es relevante ya que revela que a medida que la mujer experimenta un crecimiento positivo en el acceso al poder en su empoderamiento, también se evidencia un desarrollo positivo en la gestión pública, subrayando la importancia de empoderar a las mujeres en posiciones de liderazgo para mejorar la gestión pública local.

Tabla 5: Relación de la influencia externa de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

			Gestión pública	Influencia externa
Rho de Spearman	Gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	,327**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	108	108
	Influencia externa	Coefficiente de correlación	,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	108	108

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

Nota: Resultados de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio.

En la Tabla 5, se destaca que el resultado de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es altamente significativo ($p < 0.01$). Este resultado implica una correlación positiva considerable ($r = 0.327^{**}$), indicando que la influencia externa en el empoderamiento de la mujer tiene un impacto positivo en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, con un nivel de confianza del 99%.

Quiere decir que a medida que la mujer experimenta un crecimiento positivo en su influencia externa dentro del empoderamiento, también se observa un desarrollo positivo en la gestión pública. Este hallazgo resalta la importancia de considerar la influencia externa como un factor significativo en el empoderamiento de la mujer y su impacto en la eficacia de la gestión pública local.

Tabla 6: Pruebas de normalidad del empoderamiento y la gestión pública.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
EMD1	,173	108	,000
EMD2	,115	108	,001
EMD3	,337	108	,000
EMD4	,170	108	,000
EMPOD	,081	108	,080
GPD1	,153	108	,000
GPD2	,163	108	,000
GESTION	,158	108	,000

Nota: Resultados de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio.

En la Tabla 6, destaca que el resultado de la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov es altamente significativo ($p < 0.01$), indicando que los datos recolectados en las variables de estudio no siguen una distribución normal. En consecuencia, se optó por utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre estas variables. Este enfoque garantiza una evaluación adecuada de las correlaciones, dada la naturaleza no normal de los datos, asegurando resultados más robustos y fiables en la determinación de las relaciones entre las variables de interés.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión se llevó a cabo con el objetivo de comparar y verificar la información y los resultados obtenidos con los antecedentes y corroborar con las teorías mencionadas en esta investigación.

Según los resultados presentados en la Tabla 1, se encontró que el empoderamiento de la mujer tiene una influencia positiva en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Con un nivel de confiabilidad del 99%, se demostró mediante la prueba estadística del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que existe una relación moderada ($r = 0.500$). Este resultado indica que las trabajadoras de género femenino que laboran en la municipalidad de Chongoyape se desempeñan de manera efectiva en su trabajo, lo que demuestra su empoderamiento y contribuye a una gestión pública eficiente.

Este resultado se compara con los hallazgos de Bolaños Rueda & Martínez Tarazona (2019) en su tesis sobre el empoderamiento femenino de las trabajadoras obreras de la unidad de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Huaura. En ese trabajo, se encontró que el empoderamiento femenino se distribuía en un 70% en niveles medios, un 22% en niveles altos y un 8% en niveles bajos. En cuanto a los niveles de participación de los factores, se encontró que el 97% tenía un nivel alto y el 3% un nivel medio. En términos de temeridad, el 56% tenía un nivel medio, el 3% un nivel alto y el 41% un nivel bajo. En cuanto a las influencias externas, el 56% tenía un nivel medio, el 22% un nivel bajo y el 22% un nivel alto. En cuanto a la independencia, el 64% tenía un nivel medio y el 36% un nivel bajo. En igualdad, el 73% tenía un nivel medio y el 27% un nivel bajo. En satisfacción social, el 81% tenía un nivel medio, el 16% un nivel alto y el 3% un nivel bajo. En seguridad, el 52% tenía un nivel medio, el 37% un nivel alto y el 11% un nivel bajo. Como conclusión, se determinó que el nivel de empoderamiento era medio, lo que indica que actualmente se está despertando una conciencia social sobre la vulnerabilidad de la existencia de la mujer. Por otro lado, en la investigación de Becerra Castillo

(2019) sobre el empoderamiento de la mujer peruana en la venta por catálogo de Leonisa 2019, se encontró una relación directa y moderada entre el empoderamiento de la mujer y las ventas por catálogo.

Estos resultados sugieren que las mujeres en este estudio de investigación poseen cualidades esenciales como la toma de decisiones, el acceso al poder y la influencia externa. Estas características indican un alto potencial de liderazgo en las mujeres trabajadoras, lo que las convierte en individuos confiados y seguros de sí mismos para tomar decisiones tanto dentro como fuera de la municipalidad.

En relación a los objetivos específicos, las Tablas 2 a 5 muestran las dimensiones del empoderamiento de la mujer en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Los resultados indican que la capacitación, la toma de decisiones, el acceso al poder y la influencia externa del empoderamiento de la mujer tienen un impacto positivo en la gestión pública en dicha municipalidad. Estos resultados se comparan con la investigación de Pintado-Damián (2021) sobre la responsabilidad social gubernamental para el empoderamiento femenino en la región Lambayeque. En este estudio se identificó que los resultados deben basarse en la teoría de Vásquez (2017) y deben considerar las dimensiones de la responsabilidad social gubernamental interna y externa. También se comparan con la investigación de Pérez Tapia (2020) sobre la importancia del empoderamiento de la mujer como mecanismo para fortalecer la participación política en el distrito de Pátapo. Los resultados indican que existe una relación entre el empoderamiento y la capacidad para asumir el rol de jefa de hogar, así como el soporte económico asociado al nivel de poder como mujer. En conclusión, es necesario examinar la estructura política del sistema electoral del país para facilitar un papel más protagónico de las mujeres en aspectos similares a los de los hombres, y eliminar cualquier forma de discriminación.

Estos resultados están respaldados por varias teorías del empoderamiento. La teoría del empoderamiento individual se enfoca en

resolver los problemas del empoderamiento a nivel personal, lo cual requiere una transformación de la conciencia y las actitudes individuales. Por otro lado, la teoría del empoderamiento colectivo busca abordar los problemas de las estructuras normativas, las relaciones de poder y los cambios de valores en la sociedad. Para lograrlo, se requiere educación, empleo digno, recursos materiales, poder político y un espacio de confrontación en la comunidad, los medios de comunicación y la administración pública, entre otros. La teoría clínica y psicológica también es relevante, ya que las mujeres asumen un significado y compromiso para alcanzar metas que ellas mismas eligen hacer realidad. Además, la teoría de Harvard, basada en la formulación de Sara Longwe, establece cuatro niveles de equidad de género. En primer lugar, el bienestar, donde las mujeres no solo deben ser receptoras de recursos, sino también desempeñar un papel fundamental en el desarrollo. En segundo lugar, el acceso a la concienciación, que implica tener acceso a recursos y oportunidades educativas, propiedad, crédito, trabajo y servicios, así como una conciencia crítica de la discriminación, explotación y opresión de las mujeres. En tercer lugar, la participación, que debe ser igualitaria en la toma de decisiones tanto en el ámbito privado como público. Y finalmente, el control, donde la equidad y el empoderamiento se logran cuando las mujeres tienen el control sobre sus vidas, sus hijos, sus familias y son proactivas en su propio desarrollo.

En conclusión, los resultados obtenidos en esta investigación, así como en estudios anteriores, confirman que existe una relación entre la gestión pública en una institución y el empoderamiento de la mujer. Por lo tanto, es necesario que cada entidad y organización brinde las condiciones necesarias para mejorar y fortalecer este empoderamiento de manera progresiva. Si se desea alcanzar las metas establecidas, destacar entre otras instituciones y cumplir los objetivos en el tiempo previsto, es fundamental dar la debida importancia a las mujeres que forman parte de la municipalidad, ya que son el motor que impulsa su funcionamiento.

VIII. CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados en concordancia con los antecedentes y respaldados por las teorías pertinentes, se derivaron las siguientes conclusiones:

- ✓ La incidencia favorable del empoderamiento femenino en la administración pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape es un factor destacado que ha sido identificado y respaldado por los hallazgos de la investigación. Este fenómeno indica que cuando las mujeres poseen un mayor nivel de empoderamiento, se refleja de manera positiva en la eficacia y dinámica de la gestión pública en dicha municipalidad.
- ✓ La capacitación y empoderamiento de mujeres en la Municipalidad Distrital de Chongoyape impactan positivamente la gestión pública, generando beneficios en la administración local. Mejora la eficacia al permitir que mujeres asuman roles de liderazgo y participen en la toma de decisiones, fomentando la igualdad y participación ciudadana para un desarrollo local inclusivo y sostenible.
- ✓ La participación activa y la toma de decisiones de mujeres, resultado del empoderamiento, impactan positivamente en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Este hallazgo sugiere beneficios que trascienden lo gubernamental y comunitario.
- ✓ La adquisición de poder por mujeres, resultado del empoderamiento, impacta positivamente en la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Sugiere mejoras sustanciales en la calidad y equidad de las políticas gubernamentales.
- ✓ La influencia externa derivada del empoderamiento de la mujer beneficia la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, según el análisis de datos. Destaca que cuando mujeres empoderadas ejercen influencia positiva desde el exterior, se producen mejoras significativas en la formulación y ejecución de políticas gubernamentales.

IX. RECOMENDACIONES

- ✓ Es importante que la Municipalidad Distrital de Chongoyape tome en cuenta los resultados de esta investigación como una opción para mejorar y aumentar el potencial de las mujeres empoderadas. Además, es fundamental que el trabajo en equipo se realice con responsabilidad y compromiso en todas las tareas asignadas.
- ✓ Para comenzar la implementación del empoderamiento en las mujeres, se sugiere que los superiores y gerentes de la municipalidad realicen reuniones semanales en las que todo el personal participe y se incluya en la toma de decisiones. Posteriormente, se deben analizar los resultados obtenidos y determinar si son beneficiosos para la entidad, lo que permitirá identificar el rendimiento y el incremento del potencial de los trabajadores.
- ✓ Es esencial brindar un reconocimiento y estímulo constantes para motivar y comprometer a las mujeres. Esto también contribuye a crear un entorno laboral positivo en el que las mujeres se sientan valoradas y respetadas. Como resultado, su compromiso emocional será mayor.
- ✓ Finalmente, es importante que la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Chongoyape reconozca que, para empoderar a las mujeres, es fundamental que cuenten con experiencia en sus áreas de trabajo. Esto les permitirá tener un mayor control y autonomía, mejorando así el proceso de atención a los usuarios. Además, su experiencia servirá como un ejemplo inspirador para aquellos que están comenzando a trabajar en dicha municipalidad.
- ✓ Por último, se sugiere a las autoridades de los municipios emplear programas de emprendimiento con la participación, adquisición e influencia externa con la finalidad de llegar a todas sus áreas, con la moción de mantener conocimientos empresariales a cada trabajadora de la municipalidad y por ende dichas mujeres puedan empoderarse en la gestión pública.

X. REFERENCIAS

- Aldana, R. (2018). *Estrategias de empoderamiento para prevenir la violencia contra la mujer, distrito Jumbilla-Amazonas* [Universidad César Vallejo]. Chiclayo-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27849/alda_na_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez Torres, C. (2018). *Empoderamiento político de las mujeres en México: Los casos de baja california y ciudad de México* [El Colegio de la Frontera Norte]. Tijuana-México. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2018/11/TESIS-Alvarez-Torres-Cheryl-DCSER.pdf>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (Primera edición). Arequipa-Perú. Enfoques consulting EIRL. <https://docer.com.ar/doc/xccvcv5>
- Barboza Olivos, Y. M. (2019). *Diagnóstico del empoderamiento de la mujer basado en la venta por catálogo Unique, Chiclayo-2019* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Chiclayo-Perú. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2471>
- Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: Nuevos conceptos desde la acción. *Poder y empoderamiento de las mujeres*, 187-211. https://ivcongreso.congresoed.org/wp-content/uploads/2014/10/D4_Batliwala_1997.pdf
- Becerra, Z. (2019). *Propuesta para el empoderamiento de la mujer peruana en venta por catálogo Leonisa—2019* [Universidad César Vallejo]. Lima-Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29998>

Bernardo Zárate, C. E., Carbajal Llanos, Y. M., & Contreras Salazar, V. R. (2019).

Metodología de la investigación Manual del estudiante (Primera). Lima-Perú. Unidad Académica de Estudios Generales Universidad de San Martín de Porres.

Bolaños Rueda, G. P., & Martínez Tarazona, D. F. (2019). *Empoderamiento*

femenino de las trabajadoras obreras de la unidad de residuos sólidos
Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2019 [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho]. Huacho-Lima.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3650>

Camberos Sánchez, M. T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas

públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género:
A perspective based on social representations of gender. *Entramado*, 7(2),
40-53.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1900-38032011000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Castillo, N. (2020). *Empoderamiento femenino de las mujeres afro esmeraldeñas*

del barrio el Kilombo: Un análisis interseccional [Flacso]. Ecuador.
<http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/16533>

CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe*.

Naciones Unidas.
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

Cheater, A. (1999). The Anthropology of Power_ Empowerment and

Disempowerment in Changing Structures. *Yumpu.Com*.

<https://www.yumpu.com/en/document/view/63823695/angela-cheater-the-anthropology-of-power-empowerment-and-disempowerment-in-changing-structures-asa-monographs-1999>

Collet, C., Nascimento, J. V., Folle, A., & Ibáñez, S. J. (2019). Construcción y validación de un instrumento para el análisis de la formación deportiva en voleibol. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 19(1), 178-191.

<https://acortar.link/1CrVF2>

Concytec. (2020). *Concytec publica la Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*.

<https://acortar.link/dVW9B1>

Farfán-García, M. del C., Romero-Tschenchner, A., & Navarrete-Sánchez, E. (2020). *Empoderamiento y toma de decisiones en una muestra de mujeres universitarias*. 14. <https://doi.org/10.35429/H.2020.6.36.49>

Flores-Hernández, A., Martell-Ruíz, L. M., & Flores-Moreno, C. L. (2014). Experiencia de capacitación con perspectiva de género: Ruta hacia la ciudadanía. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 11(3), 271-293.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-54722014000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

García, B. (2003). Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 18(2), 221-253. <https://doi.org/10.24201/edu.v18i2.1162>

Garzón Fernández, M. (2018). *Equidad de género para las mujeres en Colombia* [Universidad Católica de Colombia]. Bogotá-Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/17741>

- Georgieva, K. (2020). Cómo hilar los logros: El empoderamiento de la mujer en América Latina y el mundo entero. *IMF*.
<https://www.imf.org/es/News/Articles/2020/03/05/sp030520-threads-of-success-empowering-women-in-latin-america-and-around-the-world>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera). México. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- León, M. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres* (Primera edición). Bogotá-Colombia. Tercer Mundo S.A.
<https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>
- Lopez Orozco, M. L. (2019). *Gestión social para el empoderamiento en los programas de lucha contra la violencia familiar y sexual, en el Centro Emergencia Mujer de Castilla.Arequipa.2018* [Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Arequipa-Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9864>
- MIMP. (2017). *Igualdad de género en las políticas y la gestión de desarrollo local contribuyendo a la información de las autoridades locales*. Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Brochure-Gobiernos-Locales.pdf>
- MIMP. (2018). *Misión y Visión del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
<https://www.mimp.gob.pe/homemimp/mision-vision.php>

MIMP. (2020). *D.S. 004-2020-MIMP Texto Único Ordenado de la Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*. 16.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2020). *Políticas públicas para la igualdad de género*. <https://www.pvn.gob.pe/wp-content/uploads/2017/12/POLITICAS-PUBLICAS-PARA-LA-IGUALDAD-DE-GENERO-MIMP-Modo-de-compatibilidad.pdf>

Movimientos de Género. (2012). *¿Qué es el empoderamiento?* <http://www.movimientosdegenero.com/articulos/que-es-elempoderamiento>

Municipalidad Distrital de Chongoyape. (2019). *Misión y Visión | Municipalidad Distrital de Chongoyape* -. <http://www.munichongoyape.gob.pe/munichongoyape/about-us/>

Murguialday-Martínez, C. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: Conceptualización y estrategias*. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>

ONU Mujeres. (2021). *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020. Familias en un mundo cambiante*. <https://www.refworld.org/es/pdfid/5d127c654.pdf>

ONU-Mujeres. (2021). *Un poco de historia*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>

Orsini, M. (2012). El concepto de empoderamiento en los estudios de género y en la prensa femenina. *I Congreso Internacional de Comunicación y Género. Libro de Actas: 5, 6 y 7 de marzo de 2012*. Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla., 2012, ISBN 9788467679564,

págs.

951-971,

951-971.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5379121>

Ortún-Rubio, V. (1995). Gestión pública: Conceptos y métodos. *RAE: Revista*

Asturiana de Economía, 4, 179-193.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3869799>

Perez Tapia, K. L. del M. (2020). *La importancia del empoderamiento de la mujer*

como mecanismo para reforzar la participación política en el distrito de Pátapo. [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Lambayeque-Perú.

<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8282>

Pintado-Damián, M. del P. (2021). Responsabilidad social gubernamental para

empoderamiento femenino en la región Lambayeque. *Horizonte Empresarial*, 8(1), 406-414. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1646>

Román-Mondragón, Y. del C., Lozano-Zanelly, G. A., Tito-Cárdenas, J. V., &

Ludeña-González, G. F. (2018). Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84).

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776013/html/>

Romero-Echevarría, M. A. (2020). *El empoderamiento de la mujer como fuente*

de dignificación social [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima-Perú.

https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_34_empoderamiento-mujer.pdf

Ruiz-Bravo López, P., Vargas-Winstanley, S., & Clausen-Lizárraga, J. (2018).

Empoderar para incluir: Análisis de las Múltiples Dimensiones y Factores Asociados al Empoderamiento de las Mujeres en el Perú a partir del Uso de una Aproximación de Metodologías Mixtas [INEI Instituto Nacional de

Estadística e Informática]. Lima-Perú.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>

Salazar, M. P. (2000). Reseña de «Development as freedom» de Amartya Sen. *Revista de Economía Institucional*, 2(2), 151-159. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41900208>

Torres, B. (2019). *Nivel de empoderamiento en función del barrio de residencia en mujeres de centros poblados y cercado del distrito de Moquegua, 2018* [Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Arequipa-Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9797>

Valdés, A., García Vázquez, F., Torres Acuña, G., Maricela, U., & Grijalva, C. (2020). *Medición en Investigación Educativa con Apoyo del SPSS y el AMOS*. <https://www.researchgate.net/publication/341622791>

XI. ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis
General	General	General
¿De qué manera el empoderamiento de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021?	Determinar la relación del empoderamiento de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.	El empoderamiento de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.
Específicos	Específicos	Específicas
¿De qué manera la capacitación de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021?	Describir la relación de la capacitación de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.	La capacitación de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.
¿De qué manera la toma de decisiones de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021?	Diagnosticar la relación de la toma de decisiones de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.	La toma de decisiones de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.
¿De qué manera el acceso al poder de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021?	Identificar la relación del acceso al poder de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.	El acceso al poder de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.

¿De qué manera la influencia externa de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021?

Explicar la relación de la influencia externa de la mujer con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.

La influencia externa de la mujer se relaciona con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape-2021.

Anexo 2

Autorización de la Entidad para la Aplicación del Instrumento

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE	
Jr. Lima N° 1225 Telf: (074) 433215 - 433232 Chongoyape - Chiclayo - Lambayeque - Perú E-mail: munichongoyape@munichongoyape.gob.pe / www.munichongoyape.gob.pe / alcaldia@munichongoyape.gob.pe		

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Chongoyape, 03 de Agosto del 2021.

CARTA N° 42 - 2021-MDCH/URH

Ing.:
Dr. Max Mundaca M.
Director de Escuela de Postgrado Altagora
CHICLAYO.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : Expediente Administrativo N° 40392-2021-MDCH/SISGEDO

Por medio de la presente reciba mi cordial saludo así mismo atendiendo a su documento de la referencia, le comunico que se da por AUTORIZADO la Aplicación de Encuestas y otros instrumentos a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, a la alumna **ISABEL CATALINA LÁZARO GONZALES**, estudiante de Maestría En Gestión Pública y Desarrollo Local, de su representada Institución, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Sin otro en particular me despido de usted, no sin antes expresarles mis muestras de estima personal.

Atentamente

C.c.
Archivo


MUNICIPALIDAD DISTRITAL CHONGOYAPE
Jorge José Carlos Castro Chongoyape
Jefe de la Unidad de Gestión Organizacional
URH/SISGEDO

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

Nro



CUESTIONARIO

Dirigida a los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad del Distrito de Chongoyape.



Señor (ra) (ta): el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre el empoderamiento de la mujer en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad:.....años Sexo: M ☐ F ☐ Tiempo de servicios: Días ☐ Semanas ☐ Meses ☐ Años ☐ Otros ☐
Formación académica: Estudios secundarios ☐ Estudios técnicos ☐ Estudios universitarios ☐ Estudios de posgrado ☐ Otros ☐

Variables y sus dimensiones / Escala		Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totamente de acuerdo
Variable 1: Empoderamiento de la mujer		1	2	3	4	5
Dimensión: Capacitación						
1	Considera que el nivel de formación académica es el adecuado.					
2	En los últimos seis meses ha recibido algún evento de formación académica.					
3	Considera que la formación académica recibida por la institución le permite desarrollarse óptimamente.					
4	Considera que la frecuencia de las capacitaciones recibidas es la adecuada.					
Dimensión: Toma de decisiones						
5	Considera que puede tomar decisiones libremente para el mejor ejercicio de sus funciones.					
6	Considera que tomó decisiones motivado (a) por la presión de su jefe superior.					
7	Considera que el tiempo en la toma de decisiones es muy importante.					
8	Considera usted que la actitud para la toma de decisiones es muy importante.					
9	Considera usted que es importante conocer sobre el tema, previo a la toma de decisiones.					
10	Considera que su experiencia personal ha sido gravitante para la toma de decisiones.					
11	Considera que su experiencia profesional ha sido gravitante para la toma de decisiones.					
12	Considera que su nivel cultural le otorga una ventaja competitiva frente a sus compañeros de trabajo.					
13	Considera usted importante recurrir a su creatividad para la toma de decisiones.					
Dimensión: Acceso al poder						
14	Considera que la elección es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público.					
15	Considera que la designación es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público.					
16	Considera que el concurso público es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público.					
Dimensión: Influencia externa						
17	Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por el compromiso con otra persona.					
18	Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por la complacencia con otra persona.					
19	Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por la resistencia a otra persona.					
Variable 2: Gestión Pública						
Dimensión: Gestión como práctica						
20	Usted ha gestionado alguna actividad para la mejora del clima laboral en la municipalidad.					
21	La tenido la oportunidad de gestionar el talento de sus compañeros de trabajo.					
22	Es evaluado (a) por el logro de sus objetivos.					
Dimensión: Gestión como disciplina						
23	Qué tan de acuerdo está con el grado de empirismo en el desempeño de sus funciones.					
24	Qué tan de acuerdo está con el grado de planificación estratégica en el desempeño de sus funciones					
25	Qué tan de acuerdo está con el grado de aporte económico a la municipalidad por el desempeño de sus funciones					

Muchas gracias por su colaboración ;

Validez y confiabilidad del Empoderamiento de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,978	25

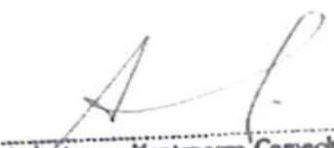
Dimensiones		Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Empoderamiento de la mujer			
E1	Capacitación	,878	,976
E2		,934	,976
E3		,969	,975
E4		,787	,977
E5	Toma de decisiones	,775	,977
E6		,936	,976
E7		,774	,978
E8		,874	,976
E9		,899	,976
E10		,886	,977
E11		,707	,978
E12	Acceso al poder	,736	,977
E13		,738	,977
E14		,853	,977
E15		,557	,978
E16	Influencia externa	,636	,978
E17		,993	,976
E18		,777	,977
E19		,900	,976
Gestión Pública			
GP20	Gestión como práctica	,666	,978
GP21		,961	,976
GP22		,701	,977
GP23	Gestión como disciplina	,533	,978
GP24		,786	,977
GP25		,982	,975

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos	227,296	9	25,255		
Intra sujetos					
Entre elementos	21,856	24	,911	1,619	,039
Residuo	121,504	216	,563		
Total	143,360	240	,597		
Total	370,656	249	1,489		

Media global = 2,62

En las tablas se observa que, el Cuestionario sobre el empoderamiento de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape es válido (correlaciones de Pearson superan al valor de 0.30 y el valor de la prueba del análisis de varianza es altamente significativo $p < 0.01$) y confiable (el valor de consistencia alfa de cronbach es mayor a 0.80).


 Luis Arturo Montenegro Camecho
 LIC. ESTADÍSTICA
 M.G. INVESTIGACIÓN
 DR. EDUCACIÓN
 COESPE 262

Anexo 4

Validación de los instrumentos de recolección de datos

Validación por experto 1



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA
POR JUICIO DE EXPERTOS



1	Nombre del juez	Jesús Miguel Vizconde Campos
	Profesión	Licenciado en Administración
	Mayor grado académico obtenido	Magister en Administración de Empresas
2	Experiencia profesional (en años)	16 años
	Institución donde labora	Contraloría General de la República
	Cargo	Supervisor de Control Social
DESARROLLO DE LA TESIS		Empoderamiento de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo – 2021.
AUTORA		Bach. Isabel Catalina Lázaro González
INSTRUMENTO VALIDADO		Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Recopilar datos sobre el empoderamiento de la mujer en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.
DETALLE DEL INSTRUMENTO:		El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores en su totalidad de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa (x) en "A" si está de acuerdo o en "D" si está en desacuerdo. Si está en desacuerdo por favor indique la sugerencia.
ÍTEM, PREGUNTAS		VALORACIÓN
1. Considera que el nivel de formación académica es el adecuado.		A (X) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... ☐		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... ☐		_____
c) Indiferente..... ☐		_____
d) De acuerdo..... ☐		_____
e) Totalmente de acuerdo..... ☐		_____
2. En los últimos seis meses ha recibido algún evento de formación académica.		A (X) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... ☐		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... ☐		_____
c) Indiferente..... ☐		_____
d) De acuerdo..... ☐		_____
e) Totalmente de acuerdo..... ☐		_____
3. Considera que la formación académica recibida por la institución le permite desarrollarse óptimamente.		A (X) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... ☐		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... ☐		_____
c) Indiferente..... ☐		_____
d) De acuerdo..... ☐		_____
e) Totalmente de acuerdo..... ☐		_____
4. Considera que la frecuencia de las capacitaciones recibidas es la adecuada.		A (X) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... ☐		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... ☐		_____
c) Indiferente..... ☐		_____
d) De acuerdo..... ☐		_____
e) Totalmente de acuerdo..... ☐		_____

1

5. Considera que puede tomar decisiones libremente para el mejor ejercicio de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
6. Considera que tomó decisiones motivado (a) por la presión de su jefe superior. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
7. Considera que el tiempo en la toma de decisiones es muy importante. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
8. Considera usted que la actitud para la toma de decisiones es muy importante. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
9. Considera usted que es importante conocer sobre el tema, previo a la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
10. Considera que su experiencia personal ha sido gravitante para la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
11. Considera que su experiencia profesional ha sido gravitante para la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
12. Considera que su nivel cultural le otorga una ventaja competitiva frente a sus compañeros de trabajo. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
13. Considera usted importante recurrir a su creatividad para la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:

2

14. Considera que la elección es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
15. Considera que la designación es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
16. Considera que el concurso público es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
17. Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por el compromiso con otra persona. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
18. Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por la complacencia con otra persona a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
19. Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por la resistencia a otra persona. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
20. Usted ha gestionado alguna actividad para la mejora del clima laboral en la municipalidad. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
21. Ha tenido la oportunidad de gestionar el talento de sus compañeros de trabajo. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
22. Es evaluado (a) por el logro de sus objetivos. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____

3

d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	
23. Qué tan de acuerdo está con el grado de empirismo en el desempeño de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia:
24. Qué tan de acuerdo está con el grado de planificación estratégica en el desempeño de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia:
25. Qué tan de acuerdo está con el grado de aporte económico a la municipalidad por el desempeño de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia:
PROMEDIO OBTENIDO	N°TA ____25____ N°TD ____00____
COMENTARIO GENERAL Se ha constatado la coherencia de los ítems con los indicadores y las dimensiones de cada una de las variables, por lo tanto, suscribo esta validación para que continúe con el trámite posterior del trabajo de campo, con la utilización de la técnica e instrumento correspondiente.	
NOMBRE: Jesús Miguel Vizconde Campos	
D.N.I. N°: 41538632	
FECHA: 17/03/2022	
FIRMA	

4

Validación por el experto 2



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA
POR JUICIO DE EXPERTOS



1	Nombre del juez	Luis Sergio Gutiérrez Cárdenas
	Profesión	Licenciado en Educación.
	Mayor grado académico obtenido	Magister
2	Experiencia profesional (en años)	13 años
	Institución donde labora	Universidad Tecnológica del Perú
	Cargo	Docente
DESARROLLO DE LA TESIS		Empoderamiento de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo – 2021.
AUTORA		Bach. Isabel Catalina Lázaro Gonzáles
INSTRUMENTO VALIDADO		Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Recopilar datos sobre el empoderamiento de la mujer en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.
DETALLE DEL INSTRUMENTO:		El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores en su totalidad de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa (x) en "A" si está de acuerdo o en "D" si está en desacuerdo. Si está en desacuerdo por favor indique la sugerencia.
ÍTEMS, PREGUNTAS		VALORACIÓN
1. Considera que el nivel de formación académica es el adecuado. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐		A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
2. En los últimos seis meses ha recibido algún evento de formación académica. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐		A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
3. Considera que la formación académica recibida por la institución le permite desarrollarse óptimamente. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐		A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
4. Considera que la frecuencia de las capacitaciones recibidas es la adecuada. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐		A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____

1

5. Considera que puede tomar decisiones libremente para el mejor ejercicio de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
6. Considera que tomó decisiones motivado (a) por la presión de su jefe superior. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
7. Considera que el tiempo en la toma de decisiones es muy importante. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
8. Considera usted que la actitud para la toma de decisiones es muy importante. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
9. Considera usted que es importante conocer sobre el tema, previo a la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
10. Considera que su experiencia personal ha sido gravitante para la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
11. Considera que su experiencia profesional ha sido gravitante para la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
12. Considera que su nivel cultural le otorga una ventaja competitiva frente a sus compañeros de trabajo. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
13. Considera usted importante recurrir a su creatividad para la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____

2

14. Considera que la elección es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
15. Considera que la designación es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
16. Considera que el concurso público es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
17. Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por el compromiso con otra persona. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
18. Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por la complacencia con otra persona a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
19. Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por la resistencia a otra persona. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
20. Usted ha gestionado alguna actividad para la mejora del clima laboral en la municipalidad. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
21. Ha tenido la oportunidad de gestionar el talento de sus compañeros de trabajo. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia: _____ _____ _____
22. Es evaluado (a) por el logro de sus objetivos. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐	A (X) D () Sugerencia: _____

3

d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	
23. Qué tan de acuerdo está con el grado de empirismo en el desempeño de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
24. Qué tan de acuerdo está con el grado de planificación estratégica en el desempeño de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
25. Qué tan de acuerdo está con el grado de aporte económico a la municipalidad por el desempeño de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐ d) De acuerdo ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (X) D () Sugerencia:
PROMEDIO OBTENIDO	N°TA <u> 25 </u> N°TD <u> 00 </u>
COMENTARIO GENERAL Se ha constatado la coherencia de los ítems con los indicadores y las dimensiones de cada una de las variables, por lo tanto, suscribo esta validación para que continúe con el trámite posterior del trabajo de campo, con la utilización de la técnica e instrumento correspondiente.	
NOMBRE: Mg. Luis Sergio Gutiérrez Cárdenas	
D.N.I. N°: 16416588	
FECHA: 13/03/2022	
FIRMA	

4

Validación por experto 3



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA
POR JUICIO DE EXPERTOS



1	Nombre del juez(Se refiere al experto)	Alicia Alarcón Díaz
	Profesión	Docente
	Mayor grado académico obtenido	Dra. En Ciencias De La Educación.
2	Experiencia profesional (en años)	18 años.
	Institución donde labora	I.E. " José Leonardo Ortiz"
	Cargo	Subdirectora.
	DESARROLLO DE LA TESIS	Empoderamiento de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo – 2021.
	AUTORA	Bach. Isabel Catalina Lázaro Gonzáles
	INSTRUMENTO VALIDADO	Cuestionario
	OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Recopilar datos sobre el empoderamiento de la mujer en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.
	DETALLE DEL INSTRUMENTO:	El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores en su totalidad de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa (x) en "A" si está de acuerdo o en "D" si está en desacuerdo. Si está en desacuerdo por favor indique la sugerencia.
ÍTEMS, PREGUNTAS		VALORACIÓN
1. Considera que el nivel de formación académica es el adecuado.		A (X) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... ☐		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... ☐		_____
c) Indiferente..... ☐		_____
d) De acuerdo..... ☐		_____
e) Totalmente de acuerdo..... ☐		_____
2. En los últimos seis meses ha recibido algún evento de formación académica.		A (X) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... ☐		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... ☐		_____
c) Indiferente..... ☐		_____
d) De acuerdo..... ☐		_____
e) Totalmente de acuerdo..... ☐		_____
3. Considera que la formación académica recibida por la institución le permite desarrollarse óptimamente.		A (X) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... ☐		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... ☐		_____
c) Indiferente..... ☐		_____
d) De acuerdo..... ☐		_____
e) Totalmente de acuerdo..... ☐		_____
4. Considera que la frecuencia de las capacitaciones recibidas es la adecuada.		A (X) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... ☐		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... ☐		_____
c) Indiferente..... ☐		_____
d) De acuerdo..... ☐		_____
e) Totalmente de acuerdo..... ☐		_____

1

5. Considera que puede tomar decisiones libremente para el mejor ejercicio de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
6. Considera que tomó decisiones motivado (a) por la presión de su jefe superior. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
7. Considera que el tiempo en la toma de decisiones es muy importante. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
8. Considera usted que la actitud para la toma de decisiones es muy importante. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
9. Considera usted que es importante conocer sobre el tema, previo a la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
10. Considera que su experiencia personal ha sido gravitante para la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
11. Considera que su experiencia profesional ha sido gravitante para la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
12. Considera que su nivel cultural le otorga una ventaja competitiva frente a sus compañeros de trabajo. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____
13. Considera usted importante recurrir a su creatividad para la toma de decisiones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia: _____ _____ _____

2

14. Considera que la elección es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia:
15. Considera que la designación es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia:
16. Considera que el concurso público es la forma adecuada para que un funcionario tenga poder público. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia:
17. Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por el compromiso con otra persona. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia:
18. Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por la complacencia con otra persona a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia:
19. Considera que el desempeño de sus propias funciones ha sido influenciado por la resistencia a otra persona. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia:
20. Usted ha gestionado alguna actividad para la mejora del clima laboral en la municipalidad. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia:
21. Ha tenido la oportunidad de gestionar el talento de sus compañeros de trabajo. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo ☐	A (☒) D () Sugerencia:
22. Es evaluado (a) por el logro de sus objetivos. a) Totalmente en desacuerdo ☐ b) En desacuerdo ☐ c) Indiferente ☐	A (☒) D () Sugerencia:

3

d) De acuerdo..... ☐	
e) Totalmente de acuerdo..... ☐	
23. Qué tan de acuerdo está con el grado de empirismo en el desempeño de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia:
24. Qué tan de acuerdo está con el grado de planificación estratégica en el desempeño de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia:
25. Qué tan de acuerdo está con el grado de aporte económico a la municipalidad por el desempeño de sus funciones. a) Totalmente en desacuerdo..... ☐ b) En desacuerdo..... ☐ c) Indiferente..... ☐ d) De acuerdo..... ☐ e) Totalmente de acuerdo..... ☐	A (☒) D () Sugerencia:
PROMEDIO OBTENIDO	N°TA <u>25</u> N°TD <u>00</u>
COMENTARIO GENERAL Se ha constatado la coherencia de los ítems con los indicadores y las dimensiones de cada una de las variables, por lo tanto, suscribo esta validación para que continúe con el trámite posterior del trabajo de campo, con la utilización de la técnica e instrumento correspondiente.	
NOMBRE: Alicia Alarcón Díaz	
D.N.I. N°: 16780289	
FECHA: 25/03/2022	
FIRMA	

4

Anexo 5

Determinación de la población y muestra

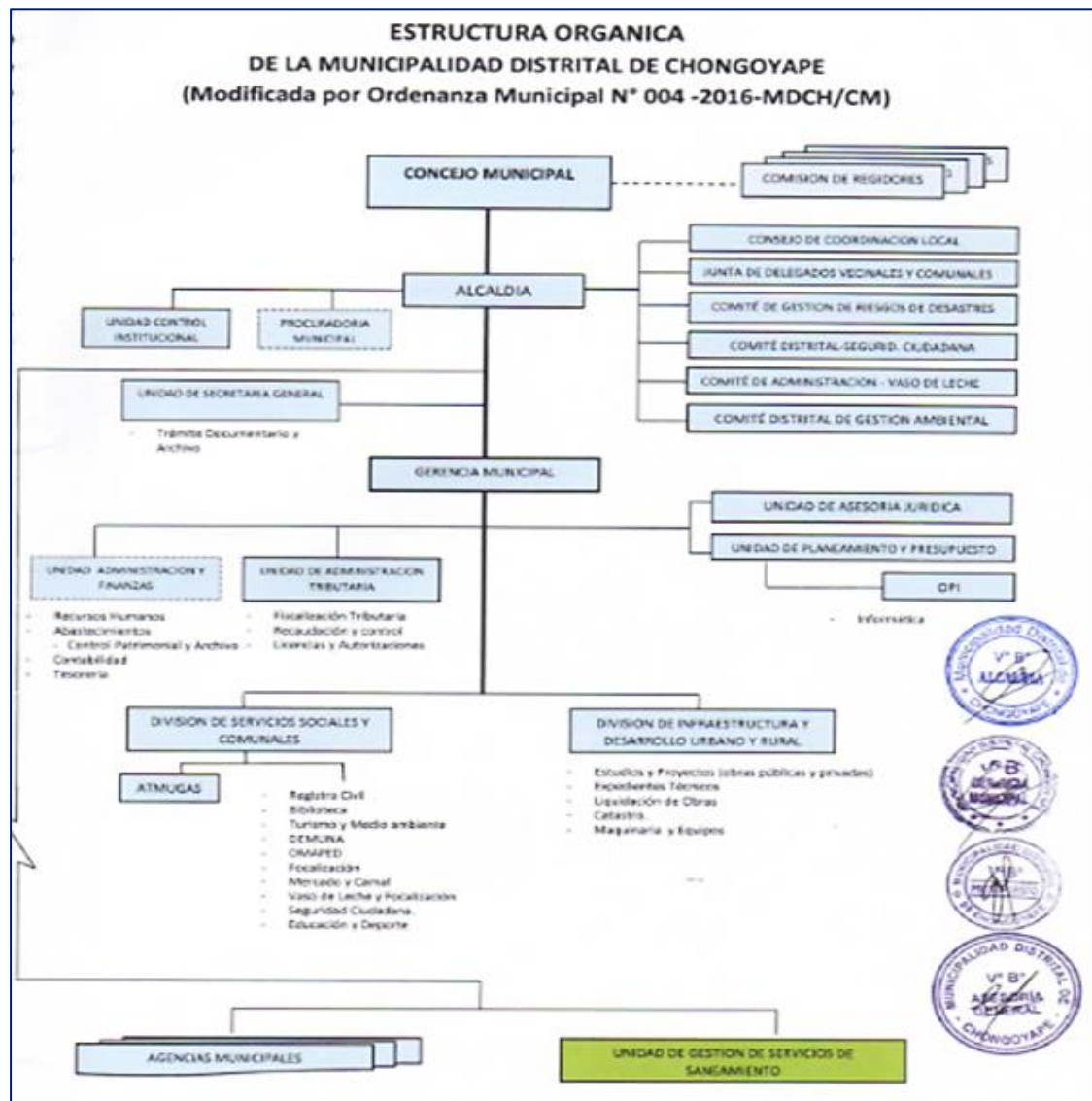
Tabla 5

Determinación de la población y muestra

Nro	Condición laboral	Hombres		Mujeres		Total	
		Cant	%	Cant	%	Cant	%
1	Consejo Municipal Período 2011-2014	04	67	02	33	06	100
2	Empleados Ley N° 276	10	63	06	37	16	100
3	Obreros Ley N° 276	20	100	00	00	20	100
4	Obreros CAS Varones	21	100	00	00	21	100
5	Confianza	02	100	00	00	02	100
6	Empleados Permanentes Varones	05	100	00	00	05	100
7	Empleados Permanentes Mujeres	00	00	10	100	10	100
8	Empleados CAS Varones	09	100	00	00	09	100
9	Empleados CAS Mujeres	00	00	07	100	07	100
10	Empleados Locación de Servicios	05	42	07	58	12	100
Totales		76	70	32	30	108	100

Anexo 6

Estructura orgánica



Anexo 7

Conformación laboral histórica

Tabla 6

Consejo Municipal periodo 2007-2010

N°	Apellidos y nombres	Cargo	Grado de instrucción	Título profesional
1	Fernando Valera Abanto	Alcalde	Secundaria Completa	No tiene
2	Mercy Carmen Paredes Aguinaga	Regidora	Superior Universitaria	Profesora
3	David Carranza Villalobos	Regidor	Superior Universitaria	Profesor
4	Juan Antonio Herrera Murillos	Regidor	Superior Universitaria	Profesor
5	Reina Mendoza De Castro	Regidora	Superior Universitaria	Profesora
6	Jhony Villanueva Saavedra	Regidor	Superior No Universitaria	Técnico en Enfermería

Nota. Resumen, 4 hombres= 67%; 2 mujeres= 33%

Tabla 7

Consejo Municipal periodo 2011-2014

N°	Apellidos y Nombres	Cargo	Grado de Instrucción	Título profesional
1	Agustín Lozano Saavedra	Alcalde	Superior universitaria	Ing. Agrícola
2	Alden Padilla Díaz	Regidor	Superior universitaria	Bach. Comunicación
3	Marlon Montalvo García	Regidor	Superior universitaria	Ing. Civil
4	Liliana Uriarte Delgado	Regidora	Superior universitaria	Profesora
5	Maria Álvarez Huatay	Regidora	Superior no universitaria	Técnica
6	Reina Mendoza De Castro	Regidora	Superior universitaria	Abogada

Nota. Resumen, 3 hombres= 50%; 3 mujeres= 50%

Tabla 8

Consejo Municipal periodo 2011-2014

N°	Apellidos y nombres	Cargo	Grado de instrucción	Título profesional
1	Agustín Lozano Saavedra	Alcalde	Superior universitaria	Ing. Agrícola
2	Alden Padilla Díaz	Regidor	Superior universitaria	Bach. Comunicación
3	Maritza Alvines Castillo	Regidora	Superior no universitaria	Técnica
4	Elena Núñez Rodríguez	Regidora	Superior universitaria	Lic. Enfermería
5	Almanzor Leon Guevara	Regidor	Superior universitaria	Magíster Educación
6	Roger Santacruz Flores	Regidor	Superior no universitaria	Egresado Computación

Nota. Resumen, 4 hombres= 67%; 2 mujeres= 33%

Tabla 9*Empleados del DL 276*

N°	Apellidos y nombres	Categoría o grupo ocupacional	Cargo actual	Grado de instrucción	Título profesional
1	Alvarado Fernandez Leny	STC	Registradora Civil	Secundaria Completa	No tiene
2	Bernal Ticlla Sheilla Vanesa	STC	Jefa de U.A.T.	Secundaria Completa	No tiene
3	Cabrejos Flores Maria	STF	Secretaria General	Superior No Universitaria	Tco. en Computación
4	Fernandez Carrasco Cesar Antonio	A-1	Vacaciones	Superior Universitaria	Bach. Educ. y Tco. Computación
5	García Montenegro Fermina	STB	Asist. Secretaria G.	Secundaria Completa	No Tiene
6	Guevara Dávila Elmer Alexander	STF	Jefe de Abastecimiento	Superior No Universitaria	Tco. en Computación
7	Montalvo Reyes Percy	SAA	Asistente CODISEC	Secundaria Completa	No Tiene
8	Pajares Sánchez Lizbet Katherine	SAA	Asist. Asesoría J.	Secundaria Completa	No Tiene
9	Perales Dávila Graciela Teresa	STB	Jefa Registro Civil	Secundaria Completa	No Tiene
10	Perales Perales Perla America	STC	Encargada de O.E.F.A.	Secundaria Completa	No Tiene
11	Pérez Hoyos Juan	STB	Encargado Catastro	Superior No Universitaria	Técnico Forestal
12	Pinedo de Marcenaro Glinda Isabel	STC	Jefa Serv. Sociales y Com.	Secundaria Completa	No Tiene
13	Valdivia Torres Jaime	STB	Encargado OMAPED	Secundaria Completa	No Tiene
14	Valera Alvarado Renee	SAA	Jefa P.V.L.	Secundaria Completa	No Tiene
15	Vega Muñoz Silvia	STF	Administradora de Mercado y Camal	Secundaria Completa	No Tiene
16	Yman Romero Juan	STC	Orientador Municipal	Secundaria Completa	No Tiene

Nota. Resumen, 10 hombres=63%; 06 mujeres= 37%

Tabla 10*Obreros permanentes varones DL 276*

N°	Nombres y apellidos	Cargo
01	Alejandro Bravo Guevara	Guardian municipio (noche)
02	Reymundo Carrasco Saavedra	Áreas verdes, barrido calles
03	Crisanto Chirinos Dávila	Administrativo
04	Enrique Constantino Díaz	Limpieza pública
05	Juan Dávila Delgado	Chofer
06	Guillermo Effio Ortiz	Áreas verdes
07	Jhon Guevara Valdivia	Limpieza pública
08	Salvador Guevara Bautista	Áreas verdes
09	Ever Limo Samamé	Limpieza pública
10	José Malhaber Díaz	Barrido mercado
11	Andy Mimbela Osorio	Limpieza pública
12	Santos Monteza Montalvo	Chofer
13	Elmer Morales Torres	Guardian camal (noche)
14	Julio Navarro Pacherez	Guardian camal (día)
15	Alejandro Paico Mundaca	Barrido de calles
16	Robeth Palacios Guevara	Asist. Rentas
17	Antonio Torres Pita	Chofer
18	Luis Torres Julca	Mantenimiento estadio
19	Luis Valera Tello	Guardian municipio tarde
20	Víctor Vásquez Tigre	Mantenimiento ficus

Nota. Resumen, 20 hombres=100%; 00 mujeres= 0%

Tabla 11*Obreros CAS varones*

N°	Nombres y apellidos	Cargo
01	Gilberto Bravo Guevara	Guardián ficus
02	Walter Díaz Rojas	Recau.mercado
03	Yuber Díaz Vásquez	Áreas verdes
04	Cesar Fernández Fernández	Áreas verdes
05	Henry Guevara Díaz	Mantenimiento estadio
06	Ricardo Julca Díaz	Áreas verdes
07	José Montalvo Purihuaman	Operario maquinaria
08	Marcos Montaña Vallejos	Barrido de calles
09	Arístides Pérez Hoyos	Guardian mercado
10	Gianmarco Pozada Paredes	Mantenimiento ficus
11	Juan Rioja Saavedra	Mantenimiento ficus
12	Leonardo Sanchez Bravo	Áreas verdes parques y jardines
13	Dante Silva Rioja	Áreas verdes parques y jardines
14	Cesar Tesen More	Barrido de calles
15	Arturo Vallejos Santa Cruz	Limpieza mercado
16	José Montenegro Gonzales	Operario técnico
17	Miguel Montaña Montalvo	Operario técnico Jefe de planta
18	Luis Orellana Bravo	Operario técnico
19	Agustín Valdivia Villanueva	Operario técnico
20	Henry Tello Roalcaba	Operario técnico
21	Wilson Sanchez Diaz	Operario técnico

Nota. Resumen, 21 hombres 100%

Tabla 12*Personal de confianza*

N°	Nombres y apellidos	Cargo
01	César Fernández Carrasco	Gerente
02	Ricardo Zapata Lozada	Jefe DIDUR

Nota. Resumen, 2 hombres 100%

Tabla 13*Empleados permanentes varones*

N°	Nombres y apellidos	Cargo
01	Elmer Guevara Dávila	Jefe Abastecimiento
02	Percy Montalvo Reyes	Asist. DEMUNA
03	Juan Pérez Hoyos	Catastro
04	Jaime Valdivia Torres	OMAPED
05	Juan Yman Romero	Bibliotecario

Nota. Resumen, 05 hombres 100%

Tabla 14*Empleados permanentes mujeres*

N°	Nombres y apellidos	Cargo
01	Leny Alvarado Fernández	Asist. Registro Civil
02	Sheilla Bernal Ticlla	Jefa de Rentas
03	Maria Cabrejos Flores	Secretaria General
04	Fermina García Montenegro	Asist. Secre. General
05	Katherine Pajares Sánchez	Asist. Asesoría Legal
06	Teresa Perales Dávila	Jefa Registro Civil
07	Perla Perales Perales	Encargada de la EFA
08	Glinda Pinedo De Marcenaro	Jefa Serv. Públicos
09	Renee Valera Alvarado	Jefa PVL
10	Silvia Vega Muñoz	Administrador Mercado

Nota. Resumen, 10 mujeres 100%

Tabla 15***Empleados CAS varones***

N°	Nombres y apellidos	Cargo
01	José Chirinos Dávila	Tesorero
02	Mariano Heredia Guzmán	Asist. de DIDUR
03	Eleazar Montenegro García	Jefe CODISEC
04	Jorge Montenegro Gonzales	J. Patri. Y Archivo
05	Emilio Satornio Chamberg	Jefe Informática
06	Henry Tezen Calderón	Técnico Fiscalización Tributaria
07	José Ventura Chapoñan	J. Contabilidad Y Presupuesto
08	José Malhaber Montenegro	Secretario UGSS
09	Hans Rojas Olivos	Resp. Área Adm. y Comercial

Nota. Resumen, 09 varones 100%

Tabla 16***Empleados CAS mujeres***

N°	Nombres y apellidos	Cargo
01	Africa Castaños Pozada	Asistente RR. HH
02	Clotilde Centurión Monteza	Asistente Tesorería
03	Rina García Pozada	Encargada de Almacén
04	Yesenia Gonzales Veliz	Asistente Contabilidad
05	Ada Vera Cardozo	Secretaria de DIDUR
06	Gladys Mundaca Manay	Resp. Área Adm. Y Comercial
07	Rosa Mendoza Mera	Operario Comercial UGSS

Nota. Resumen, 07 mujeres 100%

Tabla 17***Empleados de Locación de Servicios***

N°	Nombres y apellidos	Cargo
01	Ing. Juan Diaz Vallejos	Liquidador De Obras
02	Ing. Armando Mundaca Núñez	Estudios Y Proyectos
03	Abog. Yasara Carrasco Saavedra	DEMUNA
04	Yadira Diaz Albújar	Digitadora Serv. Públicos
05	Diana Dávila Dávila	Trámite Documentario
06	Graciela Burgos Prado	Asistente de Gerencia
07	Milagros Mestanza De Los Santos	Apoyo en Contabilidad
08	Jenny Custodio Torres	Asistente de Abastecimiento
09	Katty Espinal Chávez	Apoyo en CODISEC
10	Orlando Carpio Gonzales	Chofer
11	Jorge Rubén Llumpo Liza	Unidad Formuladora
12	Edwin Quispe Arias	Asesor Legal

Nota. Resumen, 05 hombres=42%; 07 mujeres= 58%