



**Evaluación de las Brechas de Oportunidades Laborales: El Caso de
Directivos de las Instituciones Educativas Públicas.**

Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener
el grado de Magíster en Gestión Pública por:

Dany Eduardo Cano Nolasco

Patricia Verónica Heredia Olivera

Gabriela Hilda Valdivia Pacheco

Programa de la Maestría en Gestión Pública 2017-1

Lima, 27 de mayo de 2020

Esta tesis

Evaluación de las Brechas de Oportunidades Laborales: El Caso de Directivos de las Instituciones Educativas Públicas.

Ha sido aprobada.



.....
César Fuentes Cruz (Jurado)



.....
Luis Chávez Bedoya Mercado (Jurado)



.....
Jorge Guillén Uyen (Asesor)

Universidad ESAN

2020

PÁGINA DE APROBACIÓN

A Dios, a mi esposo Edwin por su apoyo, paciencia y amor con que supo motivarme a seguir adelante y a mi mejor bendición, mi bebé Ghia que con su llegada consolidó mi propósito.

Patricia Verónica Heredia Olivera

A mi hijo por ser la razón más importante que me impulsa a superarme, a mi padre por sus consejos y apoyo, y a Yonel por su comprensión, paciencia y amor incondicional.

Gabriela Hilda Valdivia Pacheco

A Dios, a mi Madre por su paciencia y a todos mis colaboradores que siempre ayudaron día a día para poder llegar a la meta.

Dany Eduardo Cano Nolasco

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Descripción de la situación problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema	4
1.3 Objetivos de la Investigación	4
1.3.1 <i>Objetivo General</i>	4
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	4
1.4 Justificación.....	5
1.5 Limitaciones del estudio.....	6
CAPÍTULO II MARCO CONTEXTUAL	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.2 Bases teóricas	14
2.2.1 <i>Teorías de discriminación</i>	14
2.2.2 <i>Índices de segregación ocupacional</i>	17
2.3 Definición de términos básicos	18
2.3.1 <i>Brecha de género</i>	18
2.3.2 <i>Empoderamiento</i>	18
2.3.3 <i>Estereotipos</i>	18
2.3.4 <i>Feminismo</i>	19
2.3.5 <i>Genero</i>	19
2.3.6 <i>Perspectiva de género</i>	20
2.3.7 <i>Igualdad de sexo</i>	20
2.3.8 <i>Igualdad de oportunidades</i>	20
2.3.9 <i>Discriminación laboral</i>	20
CAPÍTULO III MARCO LEGAL	21
3.1 Constitución Política del Perú	21
3.2 Ley Orgánica del Ministerio de Educación	21
3.3 Ley General de Educación	21
3.4 Ley de Reforma Magisterial.....	22
3.5 Ley del Servicio Civil.....	23
3.6 Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.	24
3.7 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la política nacional de igualdad de género	24
3.8 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)	25
3.9 Acuerdo Nacional.....	25
CAPÍTULO IV EXPERIENCIAS EN OTROS PAÍSES	26
4.1 Experiencia en Chile	27
4.2 Experiencia en Argentina	35
4.3 Experiencia en Colombia	38
CAPÍTULO V METODOLOGÍA	44
5.1 Tipo y nivel V de investigación	44
5.1.1 <i>Tipo de investigación</i>	44
5.1.2 <i>Nivel de Investigación</i>	44
5.2 Metodología y Diseño de la investigación	44
5.2.1 <i>Método de la investigación</i>	44
5.2.2 <i>Diseño de la investigación</i>	45
5.3 Población y muestra de estudio	45
5.3.1 <i>Población</i>	45

5.3.2	<i>Muestra</i>	46
5.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
5.4.1	<i>Técnicas de investigación</i>	47
5.4.2	<i>Instrumentos de investigación</i>	47
5.5	Hipótesis.....	50
5.5.1	<i>Hipótesis general</i>	50
5.5.2	<i>Hipótesis específicas</i>	50
5.6	Variables.....	50
5.6.1	<i>Variable independiente</i>	50
5.6.2	<i>Variable dependiente</i>	51
	CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIÓN	52
6.1	Resultado de la muestra encuestada	52
6.2	Oportunidades laborales	54
6.3	Formación laboral	58
6.4	Habilidades Laborales	60
6.5	Políticas Laborales	64
6.6	Alpha de Cronbach	67
	CAPÍTULO VII CONCLUSIONES	70
	CAPÍTULO VIII RECOMENDACIONES	72
	ANEXOS	74
	BIBLIOGRAFÍA	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Escalas y tiempo requerido	22
Tabla 5.1 Nivel de investigación.....	44
Tabla 6.1 Condición del encuestado	52
Tabla 6.2 Cargos desempeñados de los encuestados	52
Tabla 6.3 Grado de instrucción	53
Tabla 6.4 Género	54
Tabla 6.5 Brechas en las oportunidades laborales	54
Tabla 6.6 Obstáculos a las mujeres para acceder a cargos directivos	55
Tabla 6.7 Conocimiento de casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer para acceder a cargos directivos	55
Tabla 6.8 Facilidad de los hombres para desempeñarse en cargos directivos	56
Tabla 6.9 Trato más cordial y respetuoso de las mujeres respecto a los hombres en cargos directivos	56
Tabla 6.10 Porcentaje de las posiciones que ocupan hoy las mujeres en cargos directivos están en aumento	56
Tabla 6.11 Disparidad salarial entre hombres y mujeres para cargos directivos	57
Tabla 6.12 Evolución de las mujeres para acceder a cargos directivos	57
Tabla 6.13 Influencia de la formación profesional que han recibido los hombres y mujeres, para acceder a cargos directivos	58
Tabla 6.14 Consideraciones respecto a la formación profesional de la mujer y si esta es limitada para acceder a cargos directivos.....	58
Tabla 6.15 Consideraciones respecto a si existen suficientes mujeres con el perfil profesional para acceder a cargos directivos.....	59
Tabla 6.16 En Lima Metropolitana los hombres son favorecidos por sobre las mujeres en el acceso a cargos directivos	59
Tabla 6.17 Consideraciones respecto a la condena por errores cometidos en cargos directivo y si esta es mayor si la persona al mando es mujer.....	59
Tabla 6.18 Influye la educación que han recibido los hombres y mujeres, al momento de dirigir.....	60
Tabla 6.19 Consideraciones respecto a las mayores habilidades laborales que tienen los hombres sobre las mujeres para acceder a cargos directivos	60
Tabla 6.20 Consideraciones respecto a las valoraciones de las habilidades y visiones de los hombres y las mujeres	61
Tabla 6.21 Consideraciones sobre la mujer y los problemas para compatibilizar su vida personal con su vida profesional y las limitaciones para acceder a cargos directivos. 61	
Tabla 6.22 Consideraciones respecto a la mujer en cargos directivos y el seguimiento de los procedimientos formales en mayor medida que el hombre	62
Tabla 6.23 Consideraciones respecto a la mujer y sus limitaciones en su carrera profesional al momento en que son madres	62
Tabla 6.24 Consideraciones al otorgamiento de alta importancia por parte de las mujeres a las relaciones interpersonales en los cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas	63
Tabla 6.25 Al momento de tomar decisiones, ¿Considera que la mujer es más conservadora que el hombre para asumir riesgos	63
Tabla 6.26 Consideraciones respecto a las políticas favorables que apoyen la equidad de género para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas	64

Tabla 6.27 Consideraciones respecto a la diferencia del pago que recibe la mujer frente al hombre por una posición en cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas	64
Tabla 6.28 Las políticas laborales para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas lograran mayores oportunidades laborales y mayor equidad de género en los siguientes años	65
Tabla 6.29 Consideraciones respecto a la existencia de posiciones para cargos directivos que solo puede ser ocupados por hombres o mujeres a razón de su género, debido a las políticas laborales.....	65
Tabla 6.30 Consideraciones respecto a la falta de una política de promoción de la equidad de género en las posiciones de cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas	66
Tabla 6.31 Consideraciones respecto a la normativa laboral vigente y el respaldo al trabajo de la mujer para casos de maternidad	66
Tabla 6.32 P1 – P27	67
Tabla 6.33 Corrida Econométrica	68
Tabla 6.34 Componentes de mayor relevancia	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Porcentaje de la población de docentes por género a nivel nacional (2018)	11
Figura 2.2 Porcentaje de Docentes Directores por género a nivel nacional (2018).....	12
Figura 4.1 Porcentaje de la población de docentes de escuelas y liceos municipales por género en Chile (2019).....	33
Figura 4.2 Porcentaje de docentes directores de escuelas y liceos municipales por género en Chile (2019).....	33
Figura 4.3 Porcentaje de la población de docentes por género en Argentina (2016)...	38
Figura 4.4 Porcentaje de docentes directores por género en Argentina (2019)	38
Figura 4.5 Porcentaje de la población de docentes en colegio oficiales por género en Colombia (2017)	41
Figura 4.6 Porcentaje de docentes directores en colegios oficiales por género en Colombia (2017)	41
Figura 4.7 Comparación de la Población Docente por género, en los países de Argentina, Chile, Colombia y Perú	43
Figura 4.8 Comparación de los docentes directores por género, en los países de Argentina, Chile, Colombia y Perú	43

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de recolección de información	74
Anexo 2 Requisitos Generales para postular al cargo de Director	78
Anexo 3 Matriz de Valoración de la Trayectoria Profesional	79
Anexo 4 Comité de Evaluación: Prohibiciones y Funciones	80

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer en primer lugar a nuestros profesores de la Maestría de Gestión Pública, por haber compartido con nosotros su conocimiento y experiencia que nos permitieron terminar con nuestro trabajo de investigación. Asimismo, agradecemos a nuestro Asesor, el Dr. Jorge Guillen Uyen, que con su sabiduría, conocimientos y experiencia dirigió nuestra investigación, y que sin su valioso apoyo no hubiéramos podido culminar.

Agradecemos también al Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación Lima y UGEL 07 quienes contribuyeron con el trabajo de investigación.

Finalmente, agradecemos a las 217 docentes pertenecientes a los colegios que respondieron a nuestro cuestionario, cuyos resultados se evidenciarán en la presente investigación.

Equipo de Tesis

Dany Cano Nolasco

Ejecutivo Sénior, Licenciado en Administración de Empresas, inglés avanzado, con experiencia en áreas comerciales en empresas del sector Agro procesadoras, Automotriz, Retail y Telecomunicaciones. Liderazgo de equipos multifuncionales, con orientación a resultados y rentabilidad del negocio y desarrollo de mercados. Especializado en análisis comercial, mejoramiento y eficiencia de procesos, desarrollo de estrategias integrales de marketing y fidelización de clientes.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

COPORACION AGROSUR

Jefe Comercial y Logística Corporación Agrosur Febrero 2015 – A la fecha

Maximo responsable de las áreas Comercial y Operaciones. Encargado de la planificación comercial, desarrollo del forecast de ventas y acciones de marketing. Incremento en la participación de mercado en 25% en el primer año. Crecimiento de la cartera de clientes en 15% desarrollando nuevos negocios y servicios al canal distribución. Responsable del cumplimiento del presupuesto de cobros y gastos de la operación, así como la coordinación de despachos, atención de pedidos y manejo de inventarios en la negociación de nuevos proveedores y acopio de productos en el área de producción.

Responsable de la negociación de precios y volúmenes de despacho hacia las cadenas de abastecimiento. La posición reporta al Gerente General.

DERCO PERU

Líder Peruano en la comercialización de vehículos comerciales/pesados, maquinarias, repuestos, etc. con 17 años en el País Desde 1997 somos líderes en el sector automotriz y maquinarias, Presencia en operaciones en Chile, Bolivia, Colombia y Perú. Con más de 1000 trabajadores

Jefe de Ventas Comerciales China.

Enero 2012 -noviembre 2014

Máximo responsable de la unidad de negocios de Marcas Chinas Geely y Jac. Incluye planificación comercial de la venta Corporativa, desarrollo del forecast de ventas y previsiones anuales por líneas de producto. Responsable del mantenimiento de las principales cuentas corporativas y búsqueda de nuevos clientes potenciales.

Logros

- Incremento en 90% en la categoría chinas comerciales de la marca Geely y JAC.
- Desarrollo de la estrategia de fidelización de clientes nuevos con servicios complementarios, logrando índices de satisfacción del 80% de los nuevos clientes.
- Desarrollo de la unidad de Ventas flotas Lima / Provincia.

AGGREKO

Líder mundial en Generación de Energía y Control de Temperatura. Ofrece equipos de alquiler y el diseño de una solución desarrollada especialmente para cada necesidad,

con más de 5000 trabajadores con una facturación de US\$ 600MM.

Jefe de Ventas

Setiembre 2009 – Diciembre 2011

Responsable del start up de la operación desde el desarrollo la estrategia de introducción, segmentación y penetración de la marca al país. Desarrollo de estrategias comerciales para atraer y fidelizar nuevos clientes.

Logros

- Cierre de contratos con clientes regionales en Argentina, Chile, Bolivia y Perú, logrando presencia en los principales proyectos mineros y energéticos a los 02 meses de inicio de operaciones. Se logró aperturar filiales en las principales ciudades del país.
- Se logra aperturar filiales a los 06 meses de inicio de operaciones. Presencia de marca participando en todos los proyectos Mineros. Ganándose la primera licitación por un monto mayor a 3.5 MMUSD.
- El segundo año de operaciones se logró una facturación de 10MM USD logrando posicionarnos como segundo proveedor de generación de energía en el Perú. Para ello nos apoyamos en propuestas de valor en donde se ofertaba mantenimientos preventivos, controles predictivos y cobertura a nivel nacional.

RIMAC INTERNACIONAL CIA DE SEGUROS Y REASEGUROS

Supervisor de Gestión de Soporte y Mantenimiento

Diciembre 2006 – Julio 2009

Responsabilidades: Supervisión del Área de Gestión de Seguros de Vida – Worksite. Coordinación y control de información enviada a la cartera de clientes. Análisis a profundidad, control y supervisión de la evolución de la cobranza y sus indicadores mensuales a nivel nacional. Coordinación y evaluación de clientes potenciales. . La posición reporta al Gerente Comercial y lideré un equipo de 30 personas.

TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.

Empresa multinacional líder en el sector de las telecomunicaciones con presencia en 23 países y con una facturación anual de US\$ 78,000MM cuenta con 3000 trabajadores.

Jefe de Producto

Diciembre 2004 – Diciembre 2006

Responsable del desarrollo de diversos productos de la carta de la región LATAN y transformarlo para su apertura en el país. Diseño y desarrollo de la matriz financiera definiendo tanto segmentación de mercado y volúmenes de venta para horizontes mayores a 10 años. La posición reporta al Gerente de Unidad, y lideré un equipo de 05 personas.

Logros

- Elaboración del plan de incentivos (bonos/alcance de objetivos) y definición de los perfiles del personal encargado de la venta del producto.

- Creación e implementación del área de Business Intelligence.
- Creación e implementación del Plan de Marketing y análisis de variables del segmento de clientes VIP.
- Desarrollo del procedimiento de venta y post-venta para medir la satisfacción del cliente.
- Implementación de la estrategia a seguir para los rubros de ventas, campañas publicitarias y material de soporte para la venta.
- Seguimiento de índices de ventas y desarrollo de estrategias comerciales que impulsaron su crecimiento sostenido. Elaboración del plan de incentivos (bonos/alcance de objetivos) para motivar a la fuerza de venta. Creación de campañas/promociones para elevar el ratio de ventas (se logró incrementar en 45% en un año), realización del análisis de campañas y promociones.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS 2017-2019

Maestría en Gestión Pública

UNIVERSIDAD POMPEU FABRA BARCELONA 2018

Seminario Internacional en Gestión Pública

UNIVERSIDAD DEL PACIFICO 1998 - 2004

Licenciatura 2011

OTRAS EXPERIENCIAS ACADÉMICAS

- Programa Work & Travel - USA Diciembre 2003 – Abril 2004
- Programa de Integración y Visitas Empresariales – PIVE Agosto 2002
- Inglés Avanzado.

Patricia Verónica Heredia Olivera

Economista con amplia experiencia en el Sector Público y Privado, Especialista en Gestión Pública, con Maestría en Gestión Pública (ESAN), Especialización en Administración Gubernamental, Diplomado en Contrataciones con el Estado, Diplomado en Instrumentos de Gestión Gubernamental, Diplomado en Planeamiento y Presupuesto Público.

Experiencia como Asesora en el Congreso de La República, Administradora del Colegio de Abogados de Lima, Asesora Externa en la Oficina de Logística en el Gobierno Regional del Callao, Coordinadora del Plan de Incentivos en la Gerencia de planeamiento y Presupuesto; Especialista Administrativa en la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc-Bambamarca, Subgerente de Tesorería en el Hospital Municipal de Los Olivos, Gerente en Planeamiento y Presupuesto del Hospital Municipal de Los Olivos y Analista Administrativo en la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Ancón.

Profesional proactiva, con amplia capacidad de adaptación a diversos grupos de trabajo, enfocada al cumplimiento de logros institucionales, responsable, puntual y eficiente.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

CONGRESO DE LA REPUBLICA DEL PERU Enero 2018 - Setiembre 2019

Cargo desempeñado como Asesora Económica de la Mesa Directiva del Congreso de La República. Periodo 2018-2019.

- Revisión de los gastos ejecutados a cada cierre de mes de los sectores de interés. (Educación, Salud, Transportes, Juegos Panamericanos, Instituto Peruano del Deporte, entre otros).
- Actualización y seguimiento presupuestario de las entidades del sector público por genérica de gastos.
- Opinión económica sobre los panamericanos, avances y gastos ejecutados, Opinión técnica sobre avance físico de proyectos de los sectores de interés y programas sociales.
- Seguimiento presupuestario de Colegios de interés.
- Opinión económica sobre proyectos de Ley- impacto y gastos en caso se verifique.
- Propuestas para elaboración de proyectos de Ley en materia presupuestaria
- Otras tareas varias designadas por la Primera Vicepresidencia.

CLINICA DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA- Diciembre 2016 - Agosto 2017.

Administradora de la Clínica del Colegio de Abogados de Lima.

- Se logró el cambio de Categoría de Salud- de Consultorios Médicos al Policlínico del Colegio de Abogados de Lima.
- Asimismo, se logró ampliar los servicios dirigido al Público en general con mayores especialidades lo que llevo a convertirse en auto sostenible económica y administrativa del Colegio de Abogados de Lima.
- Se duplicaron los ingresos con respecto al Semestre del año 2015 y proyección positiva de Ingresos.

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO- De Enero 2016 - Diciembre 2016.

Asesora Externa en materia de Contrataciones con el Estado en la Oficina de Logística.

- Asesoría al Área de Adquisiciones en materia de procesos, Elaboración de Bases para Licitaciones Públicas, Adquisición de Bienes y Servicios por compra directa, entre otros asignados por la Oficina de Logística.

CAJA DE PREVISION SOCIAL DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA- Agosto 2015-Noviembre 2016.

Analista en Planeamiento y Presupuesto de la Caja de Previsión Social del Abogado del Colegio de Abogados de Lima.

- Cargo desempeñando como Analista y encargada de elaborar el Plan Estratégico de la entidad coordinando con las Áreas Orgánicas.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC-BAMBAMARCA- CAJAMARCA. De Agosto 2015 - Diciembre 2015

Coordinadora de Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal 2015. Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.

- Se logró el cumplimiento de las metas asignadas a las 09 Unidades Orgánicas de la Entidad, obteniéndose el 100% de los recursos económicos programados para la transferencia 2015-2016, así como ser reconocidos con el Sello Municipal 2015.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC-BAMBAMARCA- CAJAMARCA. De Enero 2015 - Abril 2015

Cargo desempeñado como Especialista Administrativa en la Gerencia Municipal.

- Analista económico de los Proyectos de Inversión Pública en concordancia con el Plan Anual de Contrataciones-PAC 2015; Revisión y análisis de las certificaciones presupuestales según las fuentes de ingresos y apoyo en la Dirección del acervo documentario y solicitudes de carácter institucional.

**HOSPITAL MUNICIPAL LOS OLIVOS. – ORGANISMO PÚBLICO
DESCENTRALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS
OLIVOS. De Abril 2014 - Diciembre 2014**

Cargo desempeñado como Subgerente de Tesorería.

- Como funciones y logros principales se realizaron cuadros de ingresos y gastos mensuales, conciliación con el Departamento de Contabilidad los ingresos y gastos ejecutados.
- Encargada de manejar el fondo de devoluciones de dinero en efectivo.
- Encargada del fondo fijo para caja chica.

**HOSPITAL MUNICIPAL LOS OLIVOS. – ORGANISMO PÚBLICO
DESCENTRALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS
OLIVOS. De Abril 2013 - Setiembre 2013**

Gerente de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.

- Como funciones principales se realizaba el Análisis y Asesoría en materia económica al Director del Hospital para la delegación y autorización de gastos- resumen de los ingresos mensuales así como revisión de las certificaciones presupuestales realizados.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINES 2017.- actualidad
Maestría en Gestión Pública

UNIVERSIDAD POMPEU FABRA-BARCELONA-ESPAÑA 2019- concluido
Mención de Especialización en Gestión Pública

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINES 2017- concluido
Especialización en Gestión Pública.

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS – UPC 2015-
concluido**
Diplomado en Planificación y Presupuesto Público.

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS – UNMSM 2015-
concluido**
Diplomado en Sistema de Contrataciones con el Estado

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS – UNMSM. 2014-
concluido**
Diplomado en Instrumentos de Gestión para el sector Público, Administración y Gerencia Pública

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE 2015- concluido
Economista

OTROS ESTUDIOS

- Curso de Aplicaciones Econométricas EViews
- Curso de Aplicaciones Econométricas STATA 7.0
- Curso de Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF
- Curso en Proyectos de Inversión Pública-Sistema Nacional de Inversión Pública-SNIP.
- Seminario y taller de “Corrupción de Funcionarios para el Sector Público”. Organiza: Colegio de Abogados de Lima.
- Conferencia: “Gestión Municipal y Gobierno Local”. Organiza: Colegio de Abogados de Lima.
- “Cohecho, Peculado y Malversación de Fondos en el Sector Público”. Organiza: Colegio de Abogados de Lima.
- “Procedimientos Administrativos”. Organiza: Colegio de Abogados de Lima.

Gabriela Hilda Valdivia Pacheco

Profesional en Derecho, con más de 8 años de experiencia tanto en el sector público como privado, brindando asesoría legal en derecho de familia, derecho penal y gestión pública, asumiendo el liderazgo en la elaboración de estrategias legales, así como la gestión de su ejecución en los diferentes procesos judiciales. Responsable y comprometida con las labores que realiza, con capacidad de análisis y con excelente disposición para la investigación jurídica. Con aptitud para desenvolverse en diferentes esferas laborales y niveles jerárquicos, conduciendo su carrera bajo los principios de respeto, empatía, solidaridad y reserva profesional.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

ESTUDIO JURIDICO VITOR, HUMALA & TAPIA ABOGADOS

Estudio Jurídico que brinda asesoría legal integral a personas naturales y/o jurídicas en los rubros de energía, transporte, laboral, familiar, civil y penal, tanto en el sector público como en el privado, integrado por profesionales con especialización en diversas áreas del derecho y con amplia experiencia en la prestación de servicios de consultoría legal que buscan brindar soluciones oportunas que agreguen valor a los clientes.

Abogada Asociada

Marzo 2017-Actualidad

Su práctica profesional se concentra en asesoría legal en materia de Derecho de Familia, así como en brindar consultorías en temas de violencia familiar y de género.

- Encargada del área de Derecho de Familia.
- Responsable de la elaboración de documentación, como demandas, descargos, apelaciones y de la evaluación de requerimientos de información conforme a las normas nacionales vigentes, desarrollando en ese rubro la gestión activa de los procesos judiciales.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

Es el máximo órgano jurisdiccional de la nación, la que juntamente con los órganos que ejercen gobierno y administración, conforman el Poder Judicial.

Especialista Jurídico del Equipo Técnico Institucional de Implementación del Nuevo Código Procesal Penal

Enero 2016-Junio 2016

- El Equipo Técnico Institucional de Implementación del Código Procesal Penal tiene como una de sus principales funciones regular y monitorear la correcta aplicación del Nuevo Código Procesal Penal (NCP).
▪ Participé en la evaluación y monitoreo de los procesos de implementación y/o consolidación del Código Procesal Penal, en sus diferentes etapas en todo el territorio nacional.
▪ Fui designada a participar en la Comisión Multisectorial, de naturaleza temporal, encargada de elaborar el informe que contenga la propuesta de Reglamento de la Ley N. ° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Secretaría Técnica de la Comisión de Levantamiento de Inmunidad Parlamentaria Julio 2014 – Diciembre 2015

Por Resolución Administrativa N°226-2014-P-PJ de la Presidencia de la Corte Suprema fui designada en el cargo de confianza de Secretaría Técnica de la Comisión de Levantamiento de Inmunidad Parlamentaria.

- Desempeñé las funciones de emitir opinión respecto a casos emblemáticos sobre pedidos de levantamiento de inmunidad parlamentaria de congresistas conforme a las normas.
- Realicé el análisis de los expedientes y emití informes y resoluciones conforme al reglamento y a lo dispuesto por la Comisión, todo ello a fin de que se autorice la tramitación de procesos judiciales contra parlamentarios que hayan cometido un ilícito penal

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

Representa al Poder Judicial en el Distrito Judicial de Lima Norte. Administra Justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y la tutela jurisdiccional para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y desarrollo nacional.

Especialista Legal del Sexto Juzgado Penal

Enero 2014 – Julio 2014

Me desempeñé como Especialista Legal Encargada de proyectar las resoluciones judiciales, así como de realizar actuaciones de ejecución, análisis de expedientes, revisión de escritos, redacción de informes, llevar a cabo las diligencias programadas, dar cuenta de los expedientes para sentenciar o resolver, impulsar los procesos en trámite y tomar declaraciones instructivas y testimoniales.

- Logré un buen nivel de cumplimiento en la atención de los documentos ingresados al juzgado que no habían sido proveídos, contribuyendo a la formulación de procedimientos para dar mayor celeridad a la atención de los expedientes.

Asistente Administrativo de Presidencia

Marzo 2013- Enero 2014

Encargada de la redacción de documentos, oficios y comunicaciones dispuestos por el Presidente de la Corte, evaluación de documentos provenientes de otros distritos judiciales, atención de solicitudes cursadas por usuarios amparadas en la Ley de Transparencia y acceso a la información Pública, absolución de consultas en materia legal de las diversas dependencias de la Corte, organizar y canalizar la documentación e información interna y externa, dar trámite a los exhortos conforme a las normas.

- Logré ser designada asesora (encargada) de Presidencia, elaborando proyectos de resoluciones emitidas por el Presidente y asesoré en la aplicación e interpretación de la normativa legal vigente.
- Apoyé en el análisis del cuadro de méritos y de antigüedad de los jueces, analicé y emití opinión legal en los asuntos encomendados por el Presidente de la Corte.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS Maestría en Gestión Pública	2017-2019
UNIVERSIDAD POMPEU FABRA BARCELONA Seminario Internacional en Gestión Pública	2018
UNIVERSIDAD DEL PACIFICO Seminario Internacional: Desafíos y Retos de Gestión para el Gobierno	2016
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS - UNMSM Diplomado en Gestión Pública	2013
UNIVERSIDAD FEMENINA – UNIFE Bachiller en Derecho	2005-2010 2011
Título de Abogado	2012
Colegiatura	2012
OTROS ESTUDIOS	
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU - PUCP Curso de Desarrollo de Habilidades Ejecutivas	2018
UNIVERSIDAD ESAN Curso de Desarrollo Personal e Institucional	2013
CENTRO DE INFORMATICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS-UNMSM Curso de Actualización Informática	2013

RESUMEN EJECUTIVO

Grado:	Maestro en Gestión Pública
Título de la tesis:	Evaluación de las Brechas de Oportunidades Laborales: El Caso de Directivos de las Instituciones Educativas Públicas.
Autor(es):	Dany Eduardo Cano Nolasco Patricia Verónica Heredia Olivera Gabriela Hilda Valdivia Pacheco

Resumen:

En los últimos años, la participación y el acceso a cargos directivos del género femenino se ha convertido en un fenómeno de estudio a nivel mundial, lo cual ha motivado el interés por evaluar e investigar la problemática de género y las dificultades que han tenido las mujeres para acceder a puestos de liderazgo.

A lo largo de la investigación de tesis, se ha corroborado a través de diversas teorías, análisis y experiencias, que las brechas de género y todo lo que ello implica tiene gran trascendencia social, histórica y cultural, difícil de cambiar, sin embargo, al ser injusta, es una tarea pendiente que requiere de atención prioritaria por parte del Estado Peruano.

En ese sentido, con la presente investigación se busca promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las diversas estructuras organizacionales del Ministerio de Educación, ya que, en el Perú, si bien existen iniciativas legales para brindar las mismas oportunidades laborales para aspirar a distintos cargos públicos, también es cierto, que muchas veces la realidad no coincide con las intenciones normativas.

El presente trabajo pretende evaluar la percepción de los docentes directivos del Ministerio de Educación respecto a las oportunidades laborales para acceder a cargos directivos.

Así, el objetivo general que ha guiado y orientado la investigación se concentra en uno general: Evaluar las brechas de oportunidades laborales en el acceso a cargos

directivos de Instituciones Educativas Públicas y su relación con la equidad de género en Lima Metropolitana.

En el desarrollo del diseño y método del trabajo, para la elaboración de la presente tesis, se ha optado por realizar una investigación de tipo básica, siendo la investigación de nivel correlacional – descriptivo, a través del recojo de información de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana (UGEL 7), cuyo ámbito jurisdiccional abarca los distritos de Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo.

Se realizó las encuestas de manera presencial, mediante un cuestionario cerrado o codificado, compuesto por 27 preguntas, la cual, se aplicó a la muestra seleccionada durante los meses de enero y febrero del año 2020.

Se consideró como población a un total de 131 instituciones educativas de nivel primaria y secundaria, conformada por directores actuales, docentes que habían postulado al cargo de director (que no alcanzaron el puntaje requerido) y a los docentes, que habían ocupado dicho cargo en periodos anteriores. Todos ellos, han participado y colaborado en el llenado de las encuestas.

Es importante también mencionar, que en la investigación se utilizó técnicas de recopilación y revisión de documentos, asimismo, los funcionarios del Ministerio de Educación brindaron acceso a data actualizada.

Una vez realizada las encuestas y tabulados los resultados, con la documentación materia de análisis se llega a las siguientes conclusiones:

En el sector educación y en relación con la equidad de género, en Lima Metropolitana, existen brechas de oportunidades laborales para el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas.

La mayor formación profesional que tiene el hombre por diferentes circunstancias constituye una desventaja, que se presenta como parte de la discriminación, pese a ello, y por encima de ciertas barreras, existen mujeres en Lima Metropolitana que tienen una óptima formación profesional para acceder a cargos directivos.

Las habilidades laborales no son obstáculo para el acceso a puestos directivos y no se aprecia mayor diferencia entre hombres y mujeres, considerándose importante la visión del profesional, la compatibilidad con la vida personal, el seguimiento de los

procesos, no obstante, la familia puede ser un factor limitante, así como las relaciones interpersonales y la capacidad para tomar decisiones frente a riesgos.

Las políticas actuales son desfavorables respecto a la equidad de género para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas, siendo mínima la diferencia de salarios, asimismo también se manifiesta la desigualdad, mediante una marcada presencia de cargos ocupados por hombres además, de la normativa laboral vigente y el poco respaldo al trabajo de la mujer en casos de maternidad.

Finalmente, se quiere resaltar que la presente tesis tiene como propósito ser una fuente de información para investigaciones futuras que profundicen el estudio de las barreras que se presentan a las mujeres para acceder a puestos de liderazgo.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción de la situación problemática

Partiendo desde los conceptos dados en el PNUD 2017, *“La igualdad entre mujeres y hombres es un principio que permite garantizar el desarrollo humano”*, en todos los países han surgido políticas a favor de la igualdad de género, no solo porque contribuye con el desarrollo de la economía, sino que también mejora la psicología social al otorgar iguales derechos y oportunidades a las mujeres (PNUD, 2017).

Asimismo, según un estudio de la CAF- Banco de Desarrollo de América Latina, en los últimos 50 años, América Latina viene logrando grandes aportes significativos en la lucha de la igualdad de género. Sin embargo, hoy en día, no se aprecian tales avances ya que las mujeres siguen con los mismos roles familiares y los hombres en cargos de liderazgo, evidenciándose en las actuales brechas que existen entre ellos (CAF, 2019).

En el Programa de las Naciones Unidas-ONU, el lema *“Las mujeres en un mundo laboral en transformación: Hacia un planeta 50-50 en 2030”*; varios países se unieron a los movimientos de mujeres y niñas para lograr los retos de ser consideradas en el mundo laboral. Con los adelantos tecnológicos, el desarrollo social y la globalización ofrecen mayores posibilidades de la inserción de la mujer al mundo laboral y su posicionamiento en puestos de dirección, siendo un objetivo del Programa poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres porque no solo es un derecho humano básico, sino que contribuye con el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial (PNUD, 2017).

Según un estudio del Programa de las Naciones Unidas en Argentina, las mujeres ganan en promedio un 27% menos que los hombres por el mismo trabajo, una brecha que aumenta a cerca del 40% en empleos informales y en los empleos formales disminuye un 38.1%.

Por estas razones, América Latina no solo requiere cerrar las brechas de género para lograr una igualdad sustantiva, sino también, para impulsar el desarrollo económico y la productividad, existiendo la necesidad de generar consensos para

implementar políticas públicas que otorguen autonomía física, económica y política a las mujeres en Latinoamérica (CAF, 2019).

Según estudios de la CAF, el trabajo de mujeres y hombres tiene diferentes características; así, el salario medio de una mujer latinoamericana es, en promedio, un 11% más bajo que el de un hombre. A pesar de ello, esta brecha es mayor hasta un 22% cuando se comparan trabajadores con características similares. Asimismo, de cada diez trabajadores de entre 25 y 54 años en América Latina, solo cuatro son mujeres. Cuando están ocupadas, las mujeres trabajan un promedio de 40 horas por semana, ocho menos que el promedio de los hombres. Finalmente, el estudio señala que las mujeres tienden a desempeñarse en trabajos más flexibles que los hombres (CAF, 2019).

En el Perú, de acuerdo con el informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, al año 2018, las mujeres ganan en promedio 29,6% menos que sus pares masculinos. Uno de los motivos principales es porque muchas de ellas trabajan menos horas, para dedicarse a sus familias (INEI, 2019).

Las diferencias en la participación laboral a nivel mundial son bien grandes, según estudios de la Organización Internacional del Trabajo, en el año 2018, la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral es del 48,5 por ciento, 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres, por ello, se concluye que en promedio, las mujeres tienen menos probabilidad de participar en el mercado de laboral o dicho de otra forma, si eres hombre tienes más opciones de integrarte laboralmente (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

Dentro de los esfuerzos que ha realizado la Organización Internacional del Trabajo para conseguir la igualdad de género, los realizó planteando tres niveles de esfuerzos, el primero es trabajar con un marco normativo que permita encuadrar los casos de discriminación; segundo, fomentar las negociaciones colectivas; y, por último, las negociaciones tripartitas (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Dentro de este orden de ideas, las estrategias como la negociación colectiva, creados para reducir la brecha salarial se centraría específicamente en los procesos de contratación y contratos que distingan algún tipo de discriminación hacia la mujer, privilegiando a los hombres por trabajos duros o que comúnmente se considere que no puedan realizar las mujeres. Por ello, se considera que la solución a los problemas que

afrontan las mujeres en el mundo laboral necesita un esfuerzo conjunto de los gobiernos, empleadores y los sindicatos (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

Para promover que las mujeres accedan a empleos dignos es necesario impulsar la educación formal, así como promover la igualdad de género desde la niñez en la educación primaria, para que, en todas las etapas de la vida de una mujer, tenga un pensamiento igualitario, en que los hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades.

En diferentes investigaciones, se ha tratado de encontrar un correlato entre igualdad de género y eficiencia económica. En primer lugar, al estandarizar el puesto de trabajo, describiendo sus características, es más eficiente que si se distingue. Por otro lado, en los estudios se ha procurado cuantificar la pérdida de eficiencia, la cual, se considera significativa, llegando a bordear el 26% del PBI mundial, a decir, de los resultados obtenidos por Mackinsey (CAF, 2018).

Desde el año 2012, SERVIR viene publicando estudios que presentan y analizan las brechas de género en el Servicio Civil Peruano. De esta forma, se analiza una serie de indicadores que reflejan el rol de la mujer en el servicio civil en el periodo 2004 – 2014, en el marco de las políticas de Estado en materia de género desarrolladas en esa década (Su y Beltran, 2016).

En el periodo estudiado, la proporción de la participación de la mujer se incrementó en 3%, llegando en 2014 a 46.3%, es decir, casi 1 de cada 2 servidores civiles es mujer, sin embargo, la participación de la mujer en los cargos directivos no es la mejor, ya que, solo 3 de cada 10 mujeres ocupan cargos de funcionarios y directivos, registrando una tendencia decreciente desde el año 2011. Por otro lado, con respecto a las remuneraciones, los hombres han ganado 15%, por encima de las remuneraciones de las mujeres (Su y Beltran, 2016).

En el análisis que realiza Su y Beltran (2016), encuentra que uno de los factores determinantes para la brecha de género es la educación, argumentando que los hombres tienen mayores oportunidades que las mujeres, porque han tenido mejores oportunidades educativas, desde el nivel primario hasta el superior.

Por otro lado, en el sector público la brecha salarial a favor de los hombres también existe, pero es menor que en el sector privado formal, 18% versus 29% (Su y Beltran, 2016).

En el sector Educación, si bien existe amplia participación de docentes de sexo femenino, en las direcciones regionales la participación de la mujer es casi nula, llegando al 1.2% del total. Constituyendo un claro resultado de discriminación de género, limitando el desarrollo profesional de las mujeres. Por ello, el Consejo Nacional de Educación, en el año 2006 hizo un llamado al estado peruano, para que se realicen planteamientos de políticas públicas que eliminen las brechas de oportunidades laborales de cargos directivos, no solo en las entidades del sector educación, sino a nivel general en todo el estado peruano. Señalando que se requiere un enfoque de género en las propuestas; creando conciencia de que la meritocracia es esencial para el éxito de las entidades (Consejo Nacional de Educación, 2006).

1.2 Formulación del Problema

- ¿Cómo las brechas de las oportunidades laborales para el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas tienen relación con la equidad de género en Lima Metropolitana?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Evaluar las brechas de oportunidades laborales en el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas y su relación con la equidad de género en Lima Metropolitana.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la formación profesional en las brechas de oportunidades laborales el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas y su relación con la equidad de género en Lima Metropolitana.
- Identificar las habilidades laborales en las brechas de las oportunidades laborales el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas y su relación con la equidad de género en Lima Metropolitana.

- Evaluar las políticas laborales en las brechas de las oportunidades laborales en el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas y su relación con la equidad de género en Lima Metropolitana.

1.4 Justificación

La investigación analiza los diversos criterios de evaluación sobre la cual los postulantes a los cargos de Director de Institución Educativa Pública compiten para una designación de los puestos laborales del Ministerio de Educación.

Socialmente es relevante conocer el desarrollo del proceso mediante el análisis del perfil del postulante considerando su estrato socioeconómico, sexo, condiciones laborales y grado académico alcanzado, pretendiendo determinar si existen brechas respecto a otros profesionales vinculados a la materia.

Las diferencias que se presentan laboralmente en el Ministerio de Educación para la designación de profesionales relacionados con la inequidad de género en la designación de puestos directivos generan sobrecostos por mantener un enfoque de designación basado en un solo género.

Es de gran importancia presentar los resultados de una investigación que permita identificar y proponer mejoras en el marco institucional, para evitar generar mayores brechas laborales entre los hombres y mujeres en instituciones del estado.

Desde el punto de vista laboral es importante que los potenciales postulantes a cargos directivos tengan conocimiento preciso de los requerimientos y procesos para la designación a dichos cargos en el Ministerio de Educación, sin que se evidencien posibles ventajas vinculadas al género.

Bajo el marco de la gestión pública es necesario reforzar la Reforma Magisterial, que establece una carrera basada en el mérito, cuyo objetivo principal es promover el desarrollo profesional, brindando mayores beneficios y mejores condiciones laborales como eje clave para mejorar la enseñanza de la educación en el país.

La importancia de esta investigación busca promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las diversas estructuras organizacionales del Ministerio de Educación bajo el mandato constitucional de que el Estado debe respetar y garantizar el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por sexo.

1.5 Limitaciones del estudio

Las limitaciones de la investigación están relacionada a dos variables y a su relación entre ellas, a fin de conocer cómo influye la variable independiente en la variable dependiente.

La investigación solo se refiere al Ministerio de Educación, teniendo en cuenta que es el Ministerio con mayor número de colaboradores y en donde hay mayor presencia de mujeres.

Una limitación es el uso de fuentes de información secundaria, las cuales son complementadas con información de primera fuente como las encuestas que se apliquen.

Asimismo, la fuente de información primaria como la encuesta no se aplicará a todos los colaboradores de las instituciones definidas, sino mediante una muestra representativa.

Otra limitación es la posible falta de cooperación de los encuestados, quienes prefieren mantener sus situaciones frente a procesos de selección de personal o cuando han postulado a nuevos cargos, ello porque son temas sensibles que muchas personas no quieren tratar.

La Pandemia surgida a nivel mundial, lo cual conllevó a Decretos de Estado de Emergencia, limitando la libre circulación y el cumplimiento del tamaño de nuestra muestra.

En ese contexto, debido a la poca información, no se pudo hacer inferencia estadística sino solo inferencia en la parte descriptiva al encontrar cierta percepción de desigualdad.

Finalmente, el tiempo de la investigación solo es en el presente año, tomo como base la información secundaria de los años anteriores que pueda facilitar el Ministerio de Educación.

CAPÍTULO II MARCO CONTEXTUAL

2.1 Antecedentes de la investigación

La discriminación hacia las mujeres ha sido reconocida por el Estado Peruano como un problema central del país, calificando a este, como de “Discriminación Estructural contra las mujeres” que genera desigualdad y a su vez pone un límite en el desarrollo de las mujeres, situación que se ha repetido a lo largo de la historia del país, transmitiéndose de generación en generación (Política Nacional de Igualdad de Género, 2019).

Mediante la promulgación de la Política Nacional de Igualdad de Género, reseñada anteriormente, se declara que entre las causas de la discriminación estructural de las mujeres están, en primer lugar, la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres); en segundo lugar, las normas y la cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres; y, en tercer lugar, los patrones socioculturales discriminatorios (roles, espacios atributos) que privilegian lo masculino de lo femenino (Política Nacional de Igualdad de Género, 2019).

El mismo documento señala que los efectos de la discriminación estructural de las mujeres en el Perú son cuatro: vulneración del derecho a una vida libre de violencia; vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva; vulneración del derecho de acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones; y, vulneración de los derechos económicos y sociales.

En el estudio denominado “Diferencias de género en cuanto al salario recibido”, se abordó la diferencia salarial según el género en los Estados Unidos. Tanto los factores específicos como las diferencias de género en las calificaciones, la discriminación, la estructura salarial general, las recompensas por habilidades y el empleo en sectores específicos, influyen de manera importante en la disparidad salarial.

La diferencia observada en cuanto al salario dependiendo del género en los EE. UU., es muy alta en cuanto al nivel de desigualdad salarial. Se obtuvo como conclusión que el análisis sugiere que el género es un factor importante para explicar las diferencias en las calificaciones y el trato del mercado laboral, así como la estructura salarial general y el empleo en sectores particulares. La reducción de la brecha salarial

de género en los Estados Unidos se desaceleró en la década de 1990 y fue específica para cada género.

Este estudio refleja como en otras latitudes, que el género influye significativamente en las remuneraciones recibidas, donde se ven perjudicadas las mujeres. Por lo cual este es un factor que influye en la desigualdad, tema de estudio de la presente investigación (Blau, 2002).

Para Blau (2002), se han desarrollado los modelos de discriminación estadística los que evolucionaron dada la persistencia en el largo plazo de la discriminación en los mercados laborales en competencia, tales modelos asumen un mundo de incertidumbre e información imperfecta y se enfocan sobre las diferencias entre grupos en el valor esperado de la productividad o en la factibilidad con la cual puede ser predicha.

De acuerdo con Blau (2002) las principales consecuencias de la exclusión discriminatoria en las ocupaciones por parte de los empleadores conducen a un exceso de oferta de trabajo en ocupaciones femeninas o de grupos minoritarios.

La inobservancia de las características individuales podría provocar comportamientos discriminadores, debido a la limitada información de dichas características. Para esta línea teórica, los empresarios ubican las piezas de información como edad, experiencia, educación y desempeño sobre un test de empleo que podría ser administrado, pero estos elementos están solo correlacionados con la productividad y por lo tanto la explican solo parcialmente. Por lo que con el objetivo de evaluar la productividad los empleadores en algunos momentos utilizan información suplementaria (o creencias) sobre el promedio de cualidades de un grupo demográfico u otro, lo que podría conducir a una situación de “discriminación estadística”, que significa que individuos con idénticas habilidades, pero pertenecientes a diferentes grupos no tengan una senda profesional equivalente debido al promedio de cualidad, real o imaginaria del grupo del cual provienen. Se muestra que esta situación puede ser una fuente de persistente inequidad entre los grupos cuando las creencias de los empleadores influyen en las decisiones de los agentes que toman las principales acciones sobre la educación. En cualquier caso, para Blau debido a que las diferencias de género promedio reales o percibidas son la base de la discriminación estadística contra las mujeres en el mercado laboral, esta teoría tiene su raíz en la división tradicional del trabajo dentro de la familia, lo que provoca que los roles tradicionales

del género dentro de la familia afecten contrariamente al ingreso de las mujeres en el mercado laboral (Blau, 2002).

En una investigación de Grade, titulada, La Carrera docente en el Perú, Hugo Ñopo, explica los diversos procesos que ha sufrido el Perú desde la década de los 90, y como se ha ido sancionando a la ley para culminar recientemente en la reforma de la carrera pública magisterial y el acceso que se tiene en los procesos de selección. Un dato interesante en el estudio es que la profesión docente es mayoritariamente femenina y pública, tiene una incidencia alta de trabajo a tiempo parcial, ha experimentado poco cambio generacional durante las últimas décadas, y presenta salarios rezagados frente a los de otros profesionales y técnicos en el país. Asimismo, existen ligeras diferencias entre los docentes del segmento público y los del privado, en este último los docentes son más jóvenes, pero sus salarios son más bajos.

Al margen de la normativa general, los procesos de contratación de docentes durante la década de 1990 se manejaron centralizadamente, con la supervisión del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), sin embargo, a partir de la sanción de la Ley de Carrera Pública Magisterial y de la reforma de la misma, el acceso a la carrera docente, se produce mediante concursos públicos gestionados por el Minedu (Ñopo, 2015).

Afirma Ñopo, señala que el Perú no está desarrollando toda la capacidad de capital humano que existe, y por ello se mantiene elevada la brecha de género en donde las horas trabajadas por mujeres son solo 24 mientras que los hombres son de 30 a 32 horas de trabajo, asimismo, obteniendo un salario menor las mujeres respecto a los hombres (Ñopo, 2015).

Según señala Ñopo, el matrimonio, la educación y las decisiones laborales han evolucionado y, como resultado, también ha evolucionado la visibilidad de las mujeres en el hogar, en la escuela, en los mercados laborales y en la sociedad. Sin embargo, todavía hay desafíos importantes. Las estadísticas revelan que los grupos étnicos tradicionalmente excluidos tienen peores resultados de pobreza e ingresos, reflejados en cuestiones como el acceso restringido a los servicios públicos, las condiciones de salud más pobres, la falta de representación política, el confinamiento en actividades de baja productividad y la discriminación prevalente. El libro trata sobre las diferencias de género, y buscar respuestas a las interrogantes que existen en la sociedad como ¿Qué

pasaría con la brecha salarial, si los hombres y las mujeres tuvieran las mismas ocupaciones o se distribuyeran equitativamente entre los sectores económicos? , ¿Qué pasaría si todos los hombres y mujeres en los mercados laborales estuvieran distribuidos por igual a lo largo de todas estas características al mismo tiempo?, en donde concluyen a través de la metodología de puestos laborales ficticios, y concluyen en que una sociedad aumentaría su productividad si utilizara todo su capital humano y habría crecimiento económico sostenido al no obtener diferencias salariales (Ñopo, 2015).

En la presente investigación se evalúa el problema originado por la discriminación referido al derecho de acceso y participación de las mujeres, en espacio de toma de decisiones, como es el caso del acceso a cargos directivos. Como resultado de la discriminación finalmente, se observa que los cargos más altos de todas las instituciones del estado son ocupados mayormente por hombres.

La incongruencia demostrada por el informe de SERVIR plantea una pregunta que exige una respuesta del estado y es la siguiente: ¿cuáles son las razones por las que, en los cargos del estado, casi el 70% son hombres? El informe indica, que no es por capacidad, ya que las mujeres que acceden a cargos del estado están capacitadas casi en la misma proporción que los hombres, más aún si la cantidad de mujeres y hombres, dentro de las instituciones del estado es casi la misma, obviamente para el acceso a cargos directivos hay una aparente discriminación.

Con los reportes de la Defensoría del Pueblo se trata de suplir las deficiencias en la normativa del estado y de esa forma, otorgar lineamientos a todas las regiones del Perú para evitar toda clase de discriminación, lo que incluye por supuesto, el acceso a cargos directivos de las mismas instituciones del estado.

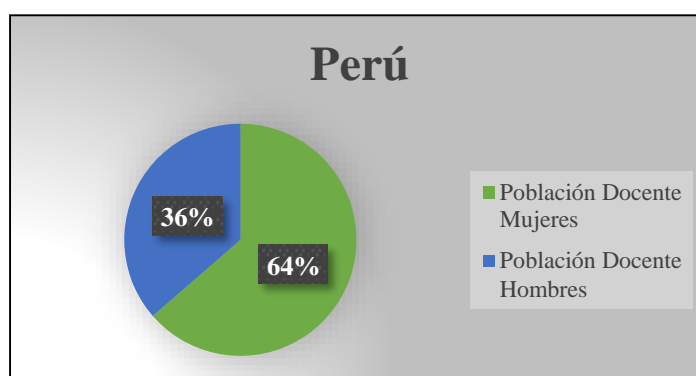
Por otro lado, a partir del año 2014, se viene publicando en el Perú un informe estadístico que contiene información relevante sobre la situación de desigualdad entre las mujeres y hombres. Si bien es un esfuerzo por parte del estado a través del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), por hacer visible el problema, no presenta soluciones respecto al mismo. En ese documento, denominado “Brechas de Género” el INEI, propone un Índice de Desigualdad de Género (IDG) que mide las desigualdades de género, el empoderamiento y la participación en la fuerza laboral, lo que permite que se tenga un punto de comparación nacional y sobre todo regional, que permitirá que vaya mejorando, ya que un problema que se mide de forma periódica ayudará a trazar

metas y objetivos regionales para superarlo. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019).

En el ámbito educativo y respecto a los docentes, El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), informó que al año 2018 existen alrededor de 600 mil maestros a nivel nacional, de los cuales el 89,5% se desempeña en la Educación Básica Regular, de ellos, el 18,9% en inicial, 41,3% en primaria y el 39,6% en secundaria. En tanto, el 5,5% en Educación No Universitaria; 2,2% en Educación Alternativa, 1,8% en Educación Técnico-Productiva y el 0,8% en Educación Especial. Del total de docentes del país, el 68,4% labora en instituciones educativas del sector público, mientras que, el 31,6% lo hace en el sector privado. Informó además que, según sexo, el 63,6% de los profesores en el país son mujeres; y el 36,4% hombres. Respecto a los cargos directivos el 32% recaen en mujeres y el 68% en hombres. De acuerdo con el rango de edad, el 10,2% son menores de 30 años, el 59,4% tienen entre 30 y 49 años, y el 30,5% tienen de 50 años a más. El 16,8% de los docentes tiene postgrado universitario De acuerdo con el nivel educativo alcanzado, los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) indican que el 16,8% de los docentes del país tiene postgrado universitario, ya sea maestría o doctorado; y el 46,6% Educación Universitaria Completa, mientras que, el 30,7% tiene Educación No Universitaria Completa.

La proporción de docentes y directores, dividido por género se puede apreciar en las Figura 2.1 y Figura 2.2.

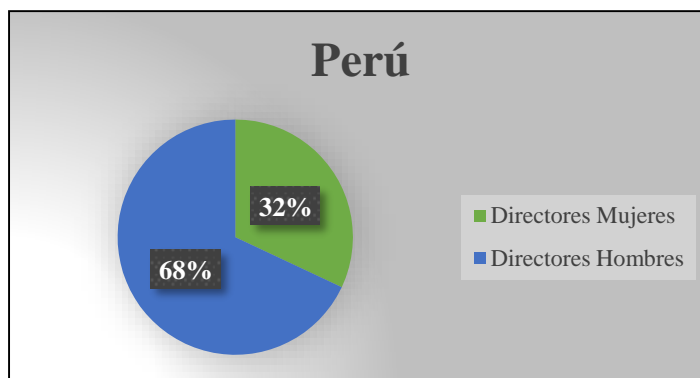
Figura 2.1 Porcentaje de la población de docentes por género a nivel nacional (2018)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Elaboración: Propia.

Figura 2.2 Porcentaje de Docentes Directores por género a nivel nacional (2018)



Fuente: Instituto Nacional de Esta

Elaboración: Propia

Por otro lado, en El Salvador, a través de diferentes investigaciones se ha llegado a la conclusión de que el desarrollo de la sociedad podría alcanzar su plenitud, si se disminuye este problema de desigualdad. Asimismo, señalan que es importante reconocer que los intereses de hombres y mujeres son distintos, por lo que deben elaborarse planes y proyectos que desarrollen las habilidades que atiendan sus necesidades, para que puedan tener la oportunidad de demostrar sus habilidades y destrezas, independientemente del género (Correas y Muñoz, 2010).

En Chile también se han realizado investigaciones respecto a la inequidad de género, enfocando principalmente los estudios en las brechas salariales que existen entre mujeres y hombres, que desempeñan el mismo cargo, concluyendo que se debe a un bajo poder de negociación de las mujeres que explicaría el 27% de la brecha salarial que en el caso chileno llega al 26%. Además, en ese estudio señalan que, a nivel privado, las mujeres ven mejorado su salario en 15% cuando cambian de empresa, lo que podría indicar una mejora en el poder de negociación (Cruz, 2014).

La forma de mejorar el poder de negociación de las mujeres estaría en optimizar el acceso a la información, respecto a los salarios que se pagan a los hombres con las mismas funciones y responsabilidades, es decir, transparentar la negociación, permitiría que las mujeres exijan los mismos salarios que los hombres o mejores, si consideran que sus habilidades son superiores.

Al igual que en el Perú, en Chile, la mujer se ha incorporado a la fuerza laboral en mayor número, acortando las brechas, sin embargo, esta incorporación no ha sido

homogénea, es decir, no se ha dado en todos los sectores de la economía, aún hay labores, que son excluyentes para las mujeres, además que en los sectores con alta concentración femenina, es amplia la franja de trabajo precario e informal, con baja remuneración (Cruz, 2014).

En el mismo sentido la Unión Europea, ha señalado que la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y aumentar los ingresos de las mujeres, así como reduciría los riesgos de pobreza luego de la jubilación (Unión Europea, 2014).

En otro estudio realizado por Marrugo (2017) en España, se señala que las desigualdades en el trato de mujeres y hombres, se ha hecho más visible en diferentes ámbitos sociales, uno de ellos es el mercado de trabajo y se ha intentado colocar barreras que contribuyan a impedir la desigualdad de oportunidades; sin embargo, el acceso al empleo en cargos de responsabilidad y poder, es una tarea pendiente, acusando al estereotipo cultural fuertemente arraigado, como el causante de una patología en el sistema social y económico (Marrugo, 2017).

El autor, señala que si bien existe un componente histórico – cultural en la discriminación, afirma que también existe un componente psicológico social, por lo que considera necesario identificar en las organizaciones, sean públicas o privadas, si tienen una política de diversidad, si es que se promueve la diversidad, a través de la creación de comités u otras herramientas internas, que promuevan un plan de igualdad y se elaboren protocolos de actuación frente a eventuales discriminaciones por razón de sexo.

Una iniciativa que contribuye al trabajo por la desigualdad, es la propuesta realizada por Diaz, Guevera, Marzal, y Zurita (2017) en la que proponen una certificación de gestión de equidad de género en las organizaciones públicas o privadas, a través de la cual, se elaboraría un proceso de certificación denominado Sistema de Igualdad de Género (SIGIG), nutrido de diferentes planteamientos teóricos e importantes lineamientos internacionales adaptados a la realidad peruana, con lo cual, se contribuye a disminuir la brecha laboral, así como podría mejorar la imagen de la organización por promover un trabajo decente en dignas condiciones de relación laboral, lo que a la larga contribuirá en un desarrollo económico sostenible, inclusivo e igualitario, permitiendo construir una sociedad más justa (Diaz y Guevera, 2017).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teorías de discriminación

2.2.1.1 Modelo taste-based

Becker (1957) crea la teoría del gusto por la discriminación, planteando una definición de la discriminación en términos del mercado, señalando que existe un “gusto por la discriminación” ya que las personas o minorías renuncian voluntariamente a tener niveles más altos de ingreso que corresponden a los cargos, debido a prejuicios dentro de las empresas, porque asumen que la contratación de dichas personas les generará un mayor costo, el cual llama “Coeficiente de Discriminación” (Calderón, 2016).

Calderón (2016) desarrolla el modelo del gusto por la discriminación analizando la obra de Becker, señalando además, que el Premio Nobel de economía, era consciente que la brecha salarial que existía entre hombres y mujeres, se podía explicar por el prejuicio en contra de ésta última, de tal forma, que a decir de Becker, la discriminación suponía la existencia de un grupo mayoritario, que bien podrían ser los hombres; y otro minoritario, que bien podrían ser las mujeres, siendo éste último grupo, el que recibe un trato inferior, con relación al grupo mayoritario.

Según Calderón (2016), siguiendo el modelo del gusto por la discriminación elaborada por Gary Becker, la discriminación finalmente supone un coste y una pérdida de eficiencia productiva, ya que el empleador no premia el esfuerzo por los talentos, sino por prejuicios que pueden ser por sexo, raza u otra condición.

En esta teoría el empleador supuestamente tiene un gusto por discriminar, pues interiormente cree que al contratar a una mujer tendrá un mayor costo laboral, ya que piensa que puede significarle permisos por embarazo o preocupaciones propias del hogar, porque existiría el paradigma de que la mujer debe hacer las labores de la casa y ello podría tener complicaciones en el trabajo.

Calderón (2016), afirma, siguiendo la teoría de Becker, que el empresario puede perjudicarse a largo plazo, por las consecuencias económicas que acarrearían una discriminación como son las penalidades, en caso éstas estén reguladas por la autoridad correspondiente, por lo cual, esta teoría ha sido criticada, porque supuestamente se sustentaría en las sanciones que pudiera realizar la administración pública.

Según Calderón (2016), Becker afirmaba que la competitividad o el mercado, harían que, a largo plazo, el gusto por la discriminación disminuya por la competitividad, aunque lentamente, ya que otras empresas serían más eficientes porque estarían en ventaja al no recibir sanciones de la administración pública o podrían acceder a bonificaciones derivadas de los programas de empleo.

Hernández (2014) publica un ensayo llamado “El gusto por la Discriminación” donde analiza la teoría de Becker, que señala la existencia de un Coeficiente de Discriminación (DC), que concluye – a decir de Hernández – en una “trivialidad” ya que “... dado que los beneficios monetarios dependen del coeficiente de discriminación (d), las empresas que discriminan obtienen menores beneficios. Esta situación puede no ser sostenible a largo plazo si hay entrada de empresas” concluyendo que la discriminación solo puede prevalecer en mercados laborales no competitivos (Hernandez, 2014).

Se considera que el modelo de Becker es válido en las condiciones de competencia perfecta como bien lo señala él mismo, sin embargo, la realidad indica que en la mayoría de los mercados la competencia perfecta no existe, por lo tanto, si bien el modelo puede funcionar, no es aplicable en la mayoría de los mercados.

2.2.1.2 Modelo statistical-discrimination

Esta teoría señala que, dado un requerimiento de personal, el empleador deberá recabar información para elegir al mejor candidato, sin embargo, como la información personal puede ser limitada por distintas razones, el empleador utiliza criterios subjetivos, dependiendo del grupo al que pertenece el candidato. Así, si es varón podrá decidir, por las cualidades estadísticas que tienen los varones como grupo, mientras que, si es mujer, también podrá decidir por las características que tienen las mujeres como grupo, independientemente de la productividad que pudieran tener.

Este modelo es defendido por Keneth Arrow (1972), Edmund Phelps (1972), y Aigner y Cain (1977). Arrow (1972) quienes defienden el concepto de que en el mercado laboral existen grupos con características propias y es válido que las empresas seleccionen a los trabajadores en función de las características que por estadística definen a dichos grupos.

En este orden de ideas, Calderón (2016) señala que en el modelo estadístico el empresario sale beneficiado al discriminar teniendo en cuenta el grupo al cual pertenece el candidato al puesto de trabajo, debido a los costos que puede incurrir al pretender recabar mayor información para decidir; además, el empresario no actúa de mala fe, dado que las decisiones son “lógicas y provechosas” para su compañía (Calderón, 2016).

Se considera que la discriminación por grupo puede ser válida en un contexto de escasez de información, sin embargo, en los tiempos actuales, en los que se tienen innumerables herramientas para conseguir información individual a un costo bajo, existiría la tendencia a disminuir la aplicación del modelo de discriminación estadística, por ello, se está de acuerdo con Calderón (2016), cuando señala que es una “teoría imperfecta, puesto que los trabajadores contratados, no tienen que ser los más productivos”, por lo que propone que los trabajadores, bien podrían pasar un periodo de prueba y así demostrar sus habilidades, beneficiándose tanto la empresa como el trabajador. La empresa, porque tendría un empleado más productivo y el trabajador porque podría aspirar a un mejor salario, independientemente de su género.

2.2.1.3 Teoría de la segregación ocupacional

Según señala Calderón (2016) esta teoría planteada inicialmente por Bergman (1974) describe que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se explica por segregación del empleo por razones de sexo, que puede ser horizontal o vertical. De esta forma, desde una mirada horizontal, los hombres estarán mayoritariamente empleados en determinados sectores laborales, mientras que las mujeres en otros, evitando la competencia directa por el mismo puesto; mientras que, visto verticalmente, los hombres dominan los puestos mejor remunerados y más prestigiosos, haciendo muy difícil que las mujeres puedan escalar puestos. En esta teoría existen tres grandes categorías que tratan de sintetizar el modelo.

2.2.1.4 Teoría del capital humano

En esta teoría se precisa que el capital humano de un hombre y una mujer son distintos y de alguna forma explican las diferencias en el salario entre ambos. En esta

teoría atribuyen un menor capital humano a las mujeres porque supuestamente tienen una vida laboral más corta.

2.2.1.5 Teoría de la segmentación de los mercados de trabajo

La segmentación del trabajo por sexo se debe a que los empresarios consideran que para ciertos empleos son más productivos los hombres o porque clásicamente los hombres han venido ocupando dichos puestos, por lo tanto, están menos abiertos a la posibilidad de integrar mujeres en dichos segmentos de mercado. De esta forma, los segmentos clásicos para mujeres se reducen y al haber mayor competencia para ocupar dichas plazas, baja el salario ofrecido por las empresas, perjudicando a las mujeres.

2.2.1.6 Teoría feminista

Esta teoría señala que en la sociedad existen determinados estereotipos que hacen que se considere al sexo femenino como inferior y dichos conceptos están enraizados en la sociedad y en las familias, perjudicando el desarrollo laboral que pudieran tener las mujeres,

Se considera que esta teoría tiene su asidero en la costumbre, sin embargo, puede ir cambiando con la educación y el mayor acceso a la información que tienen tanto hombres como mujeres en la actualidad.

2.2.2 Índices de segregación ocupacional

En el mundo laboral existe una profunda segregación ocupacional que divide los trabajos en labores femeninas y labores masculinas, como por ejemplo la conducción de coches de transporte es dominada en gran parte por los varones o los trabajos dentro de las minas, escuelas de pilotos, entre otras actividades. Del mismo modo, la labor de secretaria es mayormente femenina.

La segregación se debe fundamentalmente a razones culturales asentadas en la sociedad, que contribuyen a la distribución laboral de hombres y mujeres en determinadas ocupaciones, por lo que surge la necesidad de medir el índice de segregación, que representa el porcentaje de hombres o porcentaje de mujeres que serían cambiados de ocupaciones, sin ser reemplazados por una persona del sexo opuesto, de tal forma, que la distribución del empleo sea idéntica.

2.3 Definición de términos básicos

Los términos básicos se han tomado del “Glosario de términos de políticas de igualdad” publicado por la Universidad de Valencia y de la publicación “Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres” realizada por la Unidad de la Comisión Europea encargada de la Igualdad de Oportunidades.

2.3.1 Brecha de género

La Brecha de género puede entenderse como la disparidad entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable, de tal manera, que puede aplicarse a diferentes segmentos, entre ellos la brecha salarial, por ejemplo. Se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina y cuanto menor sea la “brecha”, habrá menos desigualdad. Asimismo, hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la distinta distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Verificar una brecha de género en un contexto indica normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. Así, se tiene el concepto de Brecha Salarial, que se refiere a las diferencias en lo que perciben mujeres y hombres, tanto para trabajos similares, como para trabajos llamados netamente femeninos (Universidad de Valencia, 2015).

2.3.2 Empoderamiento

En términos generales el término empoderamiento es el proceso por el cual se otorga herramientas a una persona para aumentar su fortaleza, pero el término fue acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al incremento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. En la actualidad el término hace referencia a la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con el resarcimiento de su dignidad (Universidad de Valencia, 2015).

2.3.3 Estereotipos

El término estereotipo está orientado a la imagen que es admitida por la mayoría de las personas y que hacen referencia a un colectivo en especial. De esta manera,

vienen a ser conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con mínimos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. En muchas ocasiones el concepto se usa de forma peyorativa, la cual puede ser contrapuesta mediante la sensibilización, la reflexión y la educación (Universidad de Valencia, 2015).

2.3.4 *Feminismo*

Si bien la definición de Feminismo ha sido un tema de debate entre distintos autores, se puede señalar que es un principio de igualdad entre mujeres y hombres. Es una corriente de pensamiento que propugna la igualdad y es una tradición de pensamiento político, con tres siglos de antigüedad que se gestó en Europa en la etapa de la ilustración (Universidad de Valencia, 2015).

Por ello, surge el argumento de que, si se acepta la igualdad de todos los seres humanos, cual es la razón por la que la mitad de los seres humanos, es decir, las mujeres, no cuenten con los mismos derechos reconocidos que tiene el colectivo completo humano. De ahí surge el pensamiento feminista (Valcárcel, 1997).

En ese sentido, el feminismo procura verificar la desigualdad por razón de sexo que conlleva una situación de inferioridad sociocultural de las mujeres, lo que conlleva a reclamar la igualdad de derecho de oportunidades de los sexos. Partiendo de la desigualdad de derechos de las mujeres y de las normas que se aplican a las relaciones humanas, nace la reivindicación de derechos que es abrazada por la corriente feminista, que supone una mirada diferente del mundo, así como una forma distinta de concebir las relaciones entre las mujeres y los hombres (Universidad de Valencia, 2015).

2.3.5 *Genero*

De acuerdo con el concepto señalado por la Comisión Europea de Naciones el concepto de género menciona las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, de tal forma que cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (Comisión Europea, 1998).

En el año 1995, se adoptó el concepto de género en una conferencia sobre la mujer celebrada en Beijing, ocasión en que se declaró que el género se refiere a los papeles

sociales contruidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectado por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia (Universidad de Valencia, 2015).

2.3.6 Perspectiva de género

Es el enfoque que permite analizar y entender las características que definen a las personas, así como sus semejanzas y diferencias. Mediante este análisis se puede establecer las oportunidades, expectativas y las relaciones sociales; así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar (Universidad de Valencia, 2020).

2.3.7 Igualdad de sexo

Es un concepto recogido en diversas legislaciones como un derecho fundamental, que se ha desarrollado a través de la justicia social, en la que existe equivalencia entre las personas, quienes tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres (Universidad de Valencia, 2015).

2.3.8 Igualdad de oportunidades

Este principio exige la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social, para todas las personas y presupone que tanto mujeres como hombres tendrán las mismas garantías de participación en todas las esferas de la vida (Comisión Europea, 1998).

2.3.9 Discriminación laboral

Es la distinción que se realiza a un trabajador, dando un trato diferente e injusto por parte del empleador, ya sea por cuestión de raza, sexo, religión opinión política o cualquier otro criterio que se considere injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo (Castro, 2019).

CAPÍTULO III MARCO LEGAL

El trabajo de investigación se encuentra enmarcado dentro del ámbito del acceso a puestos directivos en el sector Educación y su relación con la equidad de género, por lo que se debe tomar en cuenta los aspectos legales que tienen relación con el tema a tratar.

3.1 Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú señala en el artículo 15° que la Ley establece las exigencias para ejercer el cargo director o profesor de un centro educativo, así como cuáles son sus derechos y obligaciones. Por otro lado, el artículo 26° menciona que en la relación laboral se deberá respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación alguna, en concordancia con el artículo 2, inciso 2 que señala que todos somos iguales ante la ley, y en ese sentido siendo el Perú un país pluricultural, nadie puede ser discriminado a razón de su religión, sexo, raza o por cualquier otra índole (Congreso de la República, 1993).

3.2 Ley Orgánica del Ministerio de Educación

La gestión del Sistema Educativo Nacional se ejecuta y está a cargo del Ministerio de Educación que se rige por su Ley Orgánica publicada mediante el Decreto Ley N° 25762 en la que se establece el ámbito y la conformación del Sector Educación, así como el propósito, jurisdicción y estructuración básica del Ministerio de Educación (Poder Ejecutivo, 1992).

3.3 Ley General de Educación

Mediante la Ley General de Educación, Ley N° 28044, se establecen las bases y normas generales que orientarán a nivel nacional el sistema educativo peruano, así como las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora (Congreso de la República, 2003).

Asimismo, el artículo 73 hace referencia a la definición y finalidad de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) mencionando que es una instancia descentralizada que goza de autonomía en el ámbito de su competencia y su finalidad más resaltante es adecuar a su realidad a las políticas educativas dadas por el Ministerio de Educación.

3.4 Ley de Reforma Magisterial

La Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944 tiene por objeto normar las relaciones el Estado y los docentes que laboran en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada. Asimismo, regula sus derechos y deberes, la formación continua, la carrera pública magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos (Congreso de la República, 2012).

En el marco de la Ley de Reforma Magisterial (LRM), el Ministerio de Educación convoca a los Concursos de Acceso a Cargos de Director y Subdirector de Instituciones Educativas Públicas (IIEE) de Educación Básica Regular, dirigido a las profesoras y profesores nombrados. Para acceder a los cargos de director y subdirector de IIEE, es necesario que el docente pertenezca como mínimo a la cuarta escala. La Carrera Magisterial está estructurada en ocho (8) escalas magisteriales. Las escalas magisteriales y el tiempo de permanencia en cada una de estas se pueden apreciar en la Tabla 3.1.

Tabla 3.1 Escalas y tiempo requerido

Escalas	Tiempo requerido
Primera Escala Magisterial	Tres (3) años
Segunda Escala Magisterial	Cuatro (4) años
Tercera Escala Magisterial	Cuatro (4) años
Cuarta Escala Magisterial	Cuatro (4) años
Quinta Escala Magisterial	Cinco (5) años
Sexta Escala Magisterial	Cinco (5) años
Séptima Escala Magisterial	Cinco (5) años
Octava Escala Magisterial	Hasta el momento del retirode la carrera

Fuente: Elaboración propia

Además, de la Escala Magisterial, el postulante deberá cumplir ciertos requisitos como no registrar antecedentes penales, sanciones ni limitaciones para el ejercicio de la profesión docente, entre otros (Anexo 2).

El proceso de evaluación del concurso para acceder al cargo de director se desarrolla en dos etapas:

La primera, es la etapa nacional, que es clasificatoria, los postulantes rinden la Prueba Única Nacional, conformada por tres pruebas: Comprensión Lectora, Conocimientos de Gestión y Conocimientos Pedagógicos.

La segunda, es la etapa descentralizada, los postulantes clasificados en la etapa anterior serán evaluados de acuerdo al cargo al que postulan. Para los cargos de director y subdirector de IIEE se aplica un instrumento denominado: Valoración de la Trayectoria Profesional, que evalúa tres aspectos:

- Formación Académica y Profesional.
- Méritos.
- Experiencia Profesional.

El postulante acredita su Trayectoria Profesional mediante el informe de escalafón que se presenta ante el Comité de Evaluación competente, el cual verificará y calificará la trayectoria profesional considerando los valores establecidos en la Matriz de Valoración de la Trayectoria Profesional (Anexo 3)

El comité de evaluación para el concurso de acceso a cargos de director y subdirector de Instituciones Educativas Públicas está conformado de la siguiente manera:

El director de la UGEL es quien lo preside.

Dos directores titulares de Instituciones Educativas Públicas de la jurisdicción de las más altas escalas magisteriales.

Un especialista en planificación.

Un especialista en educación del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL, del mismo nivel de EBR del postulante.

El comité de evaluación no puede ser integrado por los postulantes, quienes se encuentren con sanción vigente, entre otras prohibiciones. (Anexo 4).

3.5 Ley del Servicio Civil

Mediante la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus

potestades y de los servicios a cargo de éstas, con la finalidad que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil (Congreso de la República, 2013).

3.6 Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Mediante la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres N° 28983, se establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a hombres y mujeres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas sus esferas de su vida pública y privada, propendiendo a la plena igualdad (Congreso de la República, 2007).

3.7 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la política nacional de igualdad de género

El Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, es de aplicación inmediata para todas las entidades de la administración pública, en el marco de sus competencias (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2019).

La Política Nacional de Igualdad de Género constituye una política nacional multisectorial, cuya conducción está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables lideran técnicamente el seguimiento y la evaluación de la Política Nacional de Igualdad de Género.

La Política Nacional de Igualdad de Género aborda la discriminación estructural contra las mujeres como un problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres; reproduciéndose socialmente y transmitiéndose de generación en generación a lo largo de la historia del país.

La Política Nacional de Igualdad de Género, según la Recomendación General N° 28 del Comité CEDAW (2010), conceptualiza el término género como las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como

al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer.

3.8 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

El Estado peruano ha suscrito y ratificado tratados y compromisos internacionales sobre derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW).

3.9 Acuerdo Nacional

La Política de Estado N° 11 del Acuerdo Nacional establece el compromiso del Estado Peruano de combatir toda forma de discriminación, fortalecer la participación de las mujeres como actoras sociales y políticas, y darles acceso equitativo a recursos productivos y empleo (Consejo Nacional de Educación, 2006).

CAPÍTULO IV EXPERIENCIAS EN OTROS PAÍSES

La medición de la igualdad y desigualdad de género fue publicada por primera vez en el año 2006 por el Foro Económico Mundial que cubre a más de 144 países y los clasifica según sus brechas de género. Según el Foro Económico Mundial, aún hay una brecha de género global promedio de 32% que se estima va a tomar 108 años en cerrarse (Aequales, 2019).

Puntualmente, la brecha correspondiente a oportunidades y participación económica es la segunda más amplia (41.9%) y se considera la más difícil de cerrar por no decir imposible, ya que la estimación del tiempo que va a tomar hacerlo es casi el doble que la brecha general (202 años).

Esta brecha se visualiza, en la baja participación de las mujeres en los cargos directivos y de toma de decisiones. En el contexto Latinoamericano también se evidencia esta problemática, pues las mujeres ocupan sólo el 7% de las posiciones directivas (Deloitte, 2018), sólo el 21% de las empresas cuentan con una mujer en su máximo cargo directivo (OIT, 2017) y las mujeres obtienen ingresos 21% menos que los hombres (OIT, 2018). La explicación se debe a que las mujeres se enfrentan a diversas barreras que dificultan su ingreso, permanencia y ascenso en las organizaciones. Dentro de las principales barreras se identifican dos tipos: Las barreras externas y las barreras internas. Las primeras hacen referencia inmediata a condiciones sociales, culturales y organizacionales como, por ejemplo, las discriminaciones, los estereotipos de género, procesos inequitativos de selección, la carga de labores domésticas del hogar y del cuidado de este, entre otros. Las segundas, por otro lado, hacen referencia a barreras de índole social y cultural que las mujeres han interiorizado a lo largo del proceso histórico humano, que impiden que muestren todo su potencial y se desarrollen de manera libre en el ámbito profesional. Las barreras que salen a la luz y se expresan son los diversos comportamientos como la falta de confianza en sus capacidades y una menor capacidad de negociación y networking, entre otros.

La importancia de conocer otras realidades de la región permite tener un enfoque y una visión general del comportamiento de las sociedades y así poder tener mayor capacidad de análisis sobre los esfuerzos que cada país ha realizado con sus autoridades y las distintas organizaciones para realizar cambios en las leyes, normas de empleabilidad y romper paradigmas de la sociedad. Complementariamente es

importante tener documentado las actividades que se han realizado tanto por el Gobierno, como entidades privadas, y rescatar las buenas prácticas que han funcionado a favor de la equidad de género

Se describirá las experiencias que cada país ha tenido en su propio proceso, donde claramente se puede observar resultados para cada sociedad en particular. Con ello se tendrá una mejor referencia y un panorama más claro de cómo se está y como se debería actuar.

4.1 Experiencia en Chile

Según datos estadísticos, las mujeres suman alrededor de la mitad de la población del país, la participación y representación en ámbitos como cargos de elección popular, del mundo laboral y en altas posiciones donde se involucra la toma de decisiones continúan teniendo cifras no muy alentadoras. En la actualidad la participación en el ámbito laboral del sexo femenino en Chile es del 48,2% mientras que el sexo masculino registra el 71,5% (CEPAL, 2016).

Dentro del contexto de la experiencia chilena, se debe resaltar la elección de la primera presidenta de la República, Michelle Bachelet, quien asumió por primera vez el cargo en el año 2006, considerando que las mujeres consiguieron el derecho al voto hace 72 años y 54 años después de que obtuvieran el derecho por primera vez a participar como candidatas en las elecciones presidenciales sin duda es un hecho histórico a favor de las mujeres.

Tomando las cifras proporcionadas por DIPRES (2017), las mujeres tienen una representación del 58% de la dotación efectiva del gobierno central, mientras que en cargos directivos (autoridades de gobierno, directivas profesionales y directivas no profesionales) solo obtienen el 43%. Por otro lado, en el Sistema de Alta Dirección Pública representan el 30% de los altos directivos que actualmente ejercen cargos adscritos y no adscritos. En 1990 con el retorno a la democracia, se establece y se centra las temáticas atinentes hacia las mujeres, en 1991 se concreta la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), que cumple un importante rol técnico como coordinador de políticas públicas orientadas hacia el género femenino. En su primera etapa de funcionamiento el SERNAM instaló programas dirigidos a mujeres como jefas de hogar, programas contra la violencia intrafamiliar, programas de prevención del

embarazo adolescente, y programas de creación y formación de microempresas para mujeres (Solar, 2009).

En 2006, la presidenta Michelle Bachelet presentó para su primer gobierno un gabinete ministerial paritario, instalando a nivel país el tema de la representación balanceada entre hombres y mujeres. A la par, el gobierno publicó el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado, con esta medida posicionó el tema de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector público, en particular en términos de discriminación por razones de género. Desde dicha fecha, hay un trabajo conjunto del gobierno y diversas organizaciones que apuntan a mejorar las condiciones de las mujeres en diversos ámbitos:

En 2009 se promulgó la Ley N° 20348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres (Congreso Nacional de Chile, 2009).

En 2011 se promulgó la Ley N° 20545 que modifica las normas sobre la protección de la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental y otorga 6 meses de permiso post-natal para las mujeres trabajadoras. Chile es el país donde actualmente la licencia de maternidad tiene un periodo más largo entre los países de la región. En el Perú la licencia por maternidad es de aproximadamente 3 meses por ello y en beneficio de las madres trabajadoras hay propuestas para ampliar el periodo de licencia, lo ideal sería equipararnos a la Ley Chilena sin que el mercado laboral femenino se vea afectado. (Congreso Nacional de Chile, 2009)

En 2015, se aprobó junto con la reforma electoral que puso fin al sistema binominal en Chile, con esta Ley de Cuotas, se exige que como máximo el 60% de las candidaturas parlamentarias por lista sean del mismo sexo, ello asegura que en la práctica al menos un 40% de mujeres sean candidatas a parlamentarias.

En 2015, se creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de género, con ello se plasma la igualdad de oportunidades y la no discriminación que afectan particularmente a las mujeres.

En la actualidad las estadísticas indican que el 42% de puestos en directorios del sistema de empresas públicas se encuentran conformados por mujeres.

Se puede visualizar que hay un avance tangible en la incorporación de la mujer al mundo del trabajo con las mejoras en sus condiciones laborales y aún se sigue

trabajando en forma continua para que los términos de representatividad en cargos de toma de decisión sigan en aumento, en especial en el sector público.

Cabe resaltar que el tema de la participación de la mujer en el mercado laboral sigue siendo materia de estudio y preocupación por organismos privados y públicos, existe poca información acerca de las brechas de género observadas en dicho sector. El sector público ha puesto particular interés por obtener información y conocer el comportamiento de la empleabilidad de dicho género, ya que se rige por normativas laborales específicas a su sector (Servicio civil, 2017).

Asimismo, los instrumentos de políticas Públicas de igualdad de Chile han tenido diferentes etapas y hay todo un proceso de aprendizaje con el SERNAM, institución que ha documentado y ha realizado el seguimiento, tanto en presupuesto como en medición del alcance de dichas políticas.

Respecto al sector educación y a los docentes en cargos directivos. En Chile, de acuerdo con los Estatutos del Docente de 1995, se accedía a la dirección de las escuelas a través de un concurso de oposición y antecedentes, y el nombramiento era a término por un periodo de cinco años. Los candidatos a la dirección de escuelas debían ser docentes, tener al menos 5 años de experiencia y debían haber cursado estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional. La legislación establecía que los concursos para directivos debían organizarse al menos dos veces por año y publicarse en al menos un medio nacional. La comisión evaluadora estaba conformada por el director del Departamento de Administración de la Educación de la Municipalidad, un directivo de otra escuela del mismo nivel y modalidad que la escuela del concurso y un representante de los docentes, ambos eran elegidos por sorteo, un representante de los padres, elegido democráticamente, y un representante del Departamento Provincial de Educación. El proceso de selección tenía dos etapas: en la primera de ellas la comisión evaluadora seleccionaba cinco candidatos considerando una serie de variables en torno al desarrollo profesional previo de los docentes. En la segunda etapa, los cinco candidatos preseleccionados debían elaborar una propuesta de trabajo para la escuela, y debían rendir las evaluaciones requeridas por la comisión. Los candidatos eran ordenados por mérito, y el Director de Administración de la Educación de la Municipalidad tenía cinco días para nominar al primer candidato y, en caso de que éste rechace el nombramiento, el siguiente del listado (Mezzadra, 2011).

En la actualidad de acuerdo con la Ley 20.501- Ley de Calidad y Equidad de la Educación, los directores de dependencia municipal o de servicios locales son elegidos por un nuevo proceso. En éste, se cambia la conformación de las juntas calificadoras, se suma el apoyo de asesorías externas expertas en selección de personal y se incorpora el apoyo del Consejo de Alta Dirección Pública (CADP), que es el equivalente a SERVIR en Perú. Con estos cambios se pretende elegir a los mejores líderes para cada una de las escuelas en Chile.

Con la Ley 20.501, se busca optimizar la gestión y administración de la educación municipal en su conjunto y pone especial énfasis en el fortalecimiento y mejoramiento del desempeño del nivel directivo. Con este propósito, se estableció un nuevo sistema de reclutamiento y selección para los cargos de jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) y de Directores de Escuelas y Liceos Municipales, que va unido a una serie de nuevas responsabilidades, atribuciones e incentivos para atraer a los mejores profesionales al desafío de mejorar la educación pública. La ley estableció que para reclutar a estos directivos se realicen concursos públicos, con la participación de la Alta Dirección Pública (ADP), como una forma de aprovechar la exitosa experiencia acumulada de la ADP en materia de selección de directivos para el Estado. En el caso de los Directores de Escuelas y Liceos Municipales se trata de aproximadamente 4 mil cargos a nivel nacional. Si bien la ley otorgó a los municipios la responsabilidad de conducir los concursos, también determinó que un representante del Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) integre las Comisiones Calificadoras que evalúan a los postulantes. Además, este representante tiene la responsabilidad de designar a la empresa experta en selección de personas que asesora técnicamente a los gobiernos locales en dicho proceso, la que debe estar registrada ante el Servicio Civil (Alta Dirección Pública, 2016).

La formación de los directores chilenos cuenta con períodos extensos y de carácter formal que se desarrolla casi exclusivamente en universidades. Con posterioridad a su título universitario de profesor, siete de cada diez directores han cursado una formación especializada de postgrado con una extensión igual o superior a un año y el 44% cuenta con un título de magíster. Esta dilatada formación es particularmente notoria en el sector municipal –donde nueve de cada diez directores tienen postgrado –, cuya forma de

reclutamiento condiciona el involucramiento de los directivos en estas actividades (Muñoz, 2014).

Asimismo, es importante mencionar que el Ministerio de Educación creó en el año 2014 la Unidad de Equidad de Género (UEG), como una estructura estable y transversal encargada de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas ministeriales, con el fin de avanzar en una educación pública de calidad e inclusiva, que favorezca el desarrollo integral y equitativo de niños, niñas y jóvenes del país. Este avance en la institucionalización de género y la implementación de un Plan 2015-2018 en la materia, se enmarcan en los compromisos internacionales y en la Agenda de Género del Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Este documento constituye una síntesis del enfoque de género que el Ministerio de Educación está impulsando en sus políticas, a través de definiciones conceptuales, un diagnóstico de las desigualdades de género en educación, las normativas nacionales e internacionales que son mandantes en la materia y las medidas ministeriales que se están impulsando para asumir el desafío de contribuir desde esta cartera a transformar las creencias y prácticas que influyen en las brechas e inequidades de género durante el proceso educativo, para avanzar hacia una educación justa, igualitaria y no sexista.

Asimismo, existe una serie de instrumentos que constituyen el marco de orientación y compromisos para una educación con perspectiva de género.

La Ley General de Educación N° 20.370 del año 2010, incluye explícitamente entre sus principios el de la no discriminación y resguarda el derecho a la educación en estudiantes embarazadas y madres en todo tipo de establecimientos educacionales.

Ley 20.520 del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, a través del cual busca asegurar la equidad, en el entendido de que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir educación de calidad.

Ley de Inclusión Escolar 20.845, que, si bien explicita un enfoque de género, busca la eliminación de cualquier tipo de discriminación arbitraria y transformar la escuela en un punto de encuentro social. Además, enuncia la educación integral como una forma de desarrollar todos los aspectos que involucran al ser humano.

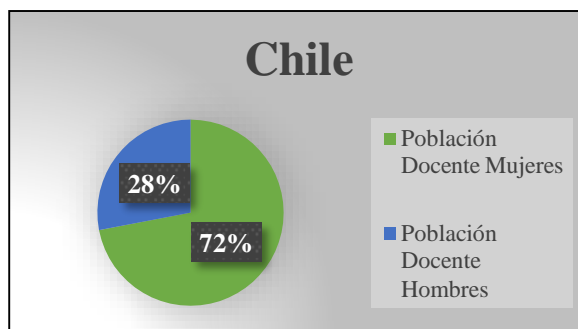
De acuerdo a lo que señala el Ministerio de Educación de Chile, la desigualdad de género se expresa en toda la sociedad y la educación no es una excepción, por ello, consideran que sesgos de género, prejuicios, estereotipos e inequidades pueden encontrarse y también transformarse en ámbitos educativos como los siguientes: Currículum, Textos Escolares y recursos educativos, Prácticas y discursos pedagógicos, en la orientación vocacional, formación de habilidades para la vida, Acceso y permanencia en la Educación Superior, Información desagregada por sexo para diagnóstico de brechas y desigualdades, etc.

Para el año 2014, la proporción de mujeres en cargos directivos de las escuelas en Chile era de 55% de una población de 8,431 directores. En general los directores chilenos tienen un nivel de satisfacción con su labor relativamente alto (Muñoz, 2014).

Según el Informe Técnico sobre Discriminación a las mujeres en el Sistema Escolar emitido por el Colegio Profesional de Profesores de Chile para el año 2019, la proporción de mujeres en puestos directivos ha bajado, si se separa por sexo a los docentes de las escuelas y liceos municipales (Servicios Locales de Educación), se tiene que 72% corresponden a mujeres y 28% a hombres; sin embargo, el 52.5% de los directores son hombres y tan sólo 47.5 % son Mujeres. Lo anterior muestra cómo las labores de dirección y mayor autoridad dentro de los establecimientos son asignadas mayoritariamente a varones, a pesar de la alta presencia de mujeres en la profesión docente (Montesinos, 2019).

En las Figura 4.1 y Figura 4.2 se puede apreciar la proporción de docentes y directores:

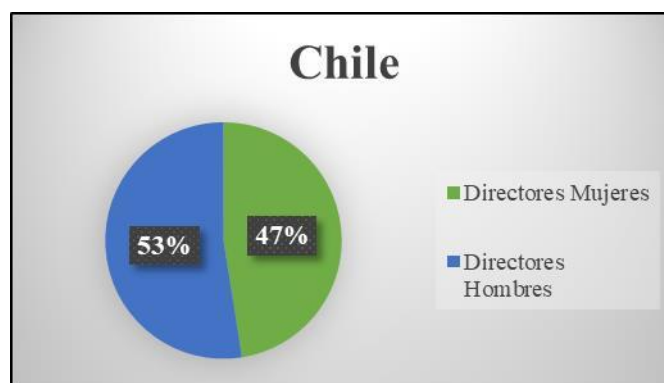
Figura 4.1 Porcentaje de la población de docentes de escuelas y liceos municipales por género en Chile (2019)



Fuente: Colegio Profesional de Profesores de Chile

Elaboración propia.

Figura 4.2 Porcentaje de docentes directores de escuelas y liceos municipales por género en Chile (2019)



Fuente: Colegio Profesional de Profesores de Chile

Elaboración: Propia

Asimismo, una de las principales situaciones que las docentes reconocen como central a la hora de establecer las demandas respecto a la construcción de una educación no sexista, es la doble jornada a la cual están sometidas las profesoras, ya que éstas trabajan un promedio de 37 horas semanales, a esto se le agrega 9,5 horas de trabajo docente no remunerado que realiza en su hogar, más 29 horas de trabajo doméstico semanal. Esto da un total de 75.5 horas semanales de trabajo por parte de las docentes. Lo que ha llevado a que por segundo año consecutivo cada 8 de marzo por el Día Internacional de la Mujer, las Profesores Chilenas realicen la denominada Huelga General Feminista en protesta a los sesgos de género.

Si bien es cierto Chile ha logrado superar la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la educación, sin embargo, las trayectorias educativas, los resultados

educativos, las opciones vocacionales estereotipadas, la violencia de género, la discriminación y el embarazo adolescente, entre otros asuntos, indican que siguen operando, en el mundo de la educación, patrones que reproducen las representaciones tradicionales de género y de esa forma la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres. El Programa de Gobierno de la presidenta Michelle Bachelet 2014-2018, señala que el despliegue de la agenda de equidad de género tendrá un carácter transversal en las políticas públicas y en el diseño de la Reforma Educacional, cuyos ejes, contenidos y proyectos abordan la necesidad del país de contar con una educación más justa, de calidad, inclusiva e igualitaria. En este contexto, la desigualdad de género debe ser abordada como un factor de relevancia para el logro de estos desafíos, desde la educación parvulario a la educación superior.

El Mineduc, para fortalecer la incorporación del enfoque de género en la educación, busca enriquecer las competencias en funcionarios/as y actores del sistema educativo, asimismo, considera la capacitación de equipos de profesionales y técnicos de Mineduc, además de instituciones del sector educativo y la promoción del enfoque de género en docentes y equipos directivos de establecimientos educacionales, tanto a través de capacitación como de perfeccionamiento en servicio (Mineduc, 2020).

Para difundir, sensibilizar e informar, el Mineduc, incluye la difusión de estudios y experiencias demostrativas en la educación parvularia, escolar y superior; a través de la promoción de contenidos con boletines, páginas web, campañas, material de difusión, coloquios y seminarios (Mineduc, 2020).

Para abordar la desigualdad de género en estos ámbitos, el Mineduc ha diseñado una serie de medidas de equidad que apuntan a asegurar el resguardo de derechos y la igualdad entre hombres y mujeres en el sistema educativo, en todos sus niveles.

En ese contexto, ha implementado la formación continua en enfoque de género para docentes, a través de cursos sobre enfoque de género, discriminación, escuela inclusiva, sexualidad y diversidad sexual en el aula para docentes a nivel nacional, entregados en las plataformas de CPEIP; ha promocionado el enfoque de género en la formación Inicial docente, a través de encuentros con instituciones formadoras; ha incluido criterios de género para la realización de la Evaluación Docente a través de portafolio. Materiales, documentos e información; ha incorporado la perspectiva de género en bases curriculares (educación parvularia y cinco asignaturas de I y II Medio) y

programas de estudios; ha elaborado orientaciones pedagógicas para docentes con resguardo de sesgos de género en imágenes y contenidos; ha desagregado los resultados de la evaluación de aprendizajes escolares e incorporación de la variable género en indicadores de desarrollo personal y social en mediciones de la Agencia de Calidad de la Educación; ha introducido la perspectiva de género en requisitos técnicos para editoriales que elaboran los textos escolares; ha diseñado y realizado seguimiento de indicadores de género en los sistemas de información ministerial; y ha producido un informe anual del sistema educativo con enfoque de género, a través del Centro de Estudios Mineduc. (Mineduc, 2020).

Del mismo modo, ha realizado la sensibilización, difusión y campañas como Material Campaña “Eduquemos con Igualdad”, que divulga contenidos y mensajes que apunten a hacer visibles, cuestionar y transformar los estereotipos de género en los espacios educativos del sistema escolar; entrega mensajes asociados a la construcción del proyecto de vida de niñas, niños y jóvenes, promoviendo el principio de igualdad en torno al aprendizaje, el desempeño y las opciones vocacionales; y difunde información sobre brechas y desigualdades en el sistema educativo y al interior del Mineduc en actividad interna del Día de la Mujer (Mineduc, 2020).

4.2 Experiencia en Argentina

En el informe realizado por Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de Argentina, se demuestra cómo ha evolucionado la participación de las mujeres argentinas en diversas esferas de los poderes del estado, como ha conseguido verdaderos logros educativos y una marcada y positiva presencia en el mercado laboral. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015).

La representación de las mujeres se incrementó en magnitudes importantes, desde que el Congreso Nacional implementó la Ley de Cupo, sumándole a ello, que el poder ejecutivo nacional durante los dos últimos periodos ha sido ejercido por una mujer.

Desde el año 1983 con la restauración de la democracia los logros educativos de las mujeres han sido importantes y significativos. Las mujeres argentinas tienen actualmente una mayor tasa de inscripción en educación y una tasa mayor de egreso en comparación al sexo masculino. Por lo tanto, la participación económica del sexo femenino ha tenido un incremento y llega a alcanzar a casi 7 de cada 10 mujeres

argentinas que oscilan entre 25 y 64 años. A pesar de todos estos datos positivos para la sociedad argentina, la desigualdad de género en el mercado laboral no ha tenido cambios sustanciales. Existe un porcentaje importante de las trabajadoras argentinas que continúan desempeñándose en los trabajos más precarios, inestables, con menor cobertura formal y menores salarios que los de sus pares del sexo masculino. Esta desigualdad pone sobre la mesa una división sexual del trabajo (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015).

El continuo crecimiento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se da en un contexto, en el cual se mantiene la expectativa social donde ellas son las principales protagonistas del cuidado familiar definitivamente ello genera desigualdad. Este panorama se expresa no solo en una inserción laboral diferente y en brechas salariales sino también en una participación ocupacional segregada verticalmente. Una expresión explícita de la segregación vertical es la diferencia de género en el acceso a puestos claves en la toma de decisiones. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015).

La disparidad entre el porcentaje de sexo masculino y femenino en posiciones jerárquicas es absolutamente significativa: El sexo femenino ocupa solo un tercio de los puestos de dirección y jefatura. Los “techos de cristal” mantienen el statu quo y dificultan el acceso de las mujeres argentinas a puestos claves en la toma de decisiones y mantienen la restricción en la trayectoria laboral. No obstante, existen tendencias alentadoras que sugieren avances para las trabajadoras, avances que son más marcados y focalizados entre las mujeres que han completado estudios superiores y universitarios. Un mejor acceso sin barreras hacia los puestos directivos conllevaría a que el porcentaje de dichos cargos en manos de mujeres fuera equivalente al de varones. Los logros y avances educativos de las mujeres argentinas se manifestaron en logros laborales y claramente tienen el potencial de impactar en la trayectoria laboral de las generaciones más jóvenes. Es absolutamente verdad que aún predominan estereotipos donde el sexo masculino ocupa los puestos claves, pero en los últimos años las argentinas han llegado a espacios antes vedados e inimaginables y con ello han cuestionado algunos de estos estereotipos, con lo cual han surgido y delineado estilos propios de liderazgo (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015).

Respecto al sector educación y a los docentes en cargos directivos es importante señalar los requisitos que deben reunir los docentes que aspiran al cargo de director de escuela en este país, que son los siguientes: el de un buen concepto docente en su evaluación de desempeño en los últimos años, no haber sido sancionado disciplinariamente por faltas graves y una cierta antigüedad como docente titular y en el escalafón inmediatamente anterior.

Los concursos de ascenso consideran una evaluación de los antecedentes y unas pruebas de oposición. La evaluación de los antecedentes se refiere a la antigüedad, formación, capacitación y trayectoria profesional. Las pruebas de oposición constan de un examen teórico y un coloquio. La instancia oral también puede ser una entrevista con el candidato o la defensa oral de una propuesta institucional presentada por escrito con antelación.

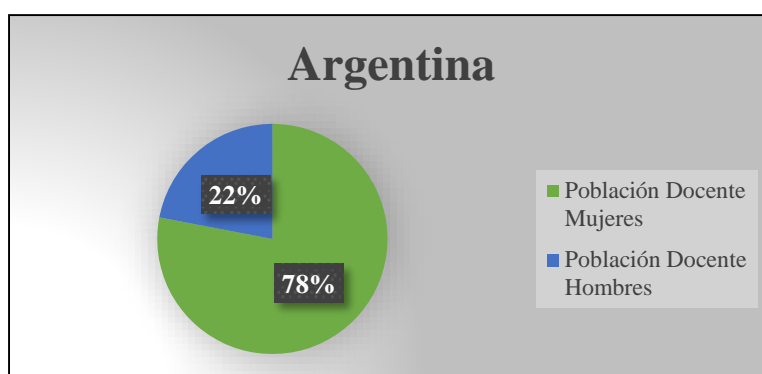
Los concursos son generales, válidos en toda la provincia y no son concursos en una escuela determinada. En los concursos interviene una Junta de Clasificación y un órgano colegiado, integrado por 3 o 4 miembros según la jurisdicción. Asimismo, en los concursos interviene un Jurado, cuerpo colegiado, integrado por 3 miembros designados por el Ministerio de Educación y por dos miembros designados por los aspirantes del grado del escalafón concursado (Mezzadra, 2011).

En Argentina, como en muchos países de Sudamérica la profesión de docente es predominantemente femenina y según un diagnóstico realizado por el Ministerio de Educación en el año 2016, el 88% de docentes son mujeres en el nivel primario, mientras que en el nivel secundario el porcentaje de docentes mujeres sigue siendo alto, llegando al 68% de toda la población de maestros. En promedio la población de docentes de género femenino en las escuelas argentinas es de 78% y solo el 22% en promedio son varones (CIPPEC, 2016).

Respecto a los cargos de dirección, según un estudio realizado en el 2019, señala que el porcentaje de directores mujeres es las escuelas es del 83% frente a un 17% de docentes varones. El mismo informe señala que la profesionalización del rol del director está limitada porque no existe una carrera directiva, la normativa no contempla derechos y deberes para ese rol y existe un bajo incentivo salarial (REDACCION, 2019).

En la Figura 4.3 y Figura 4.4 se muestran la proporción de docentes y directores de acuerdo con el género:

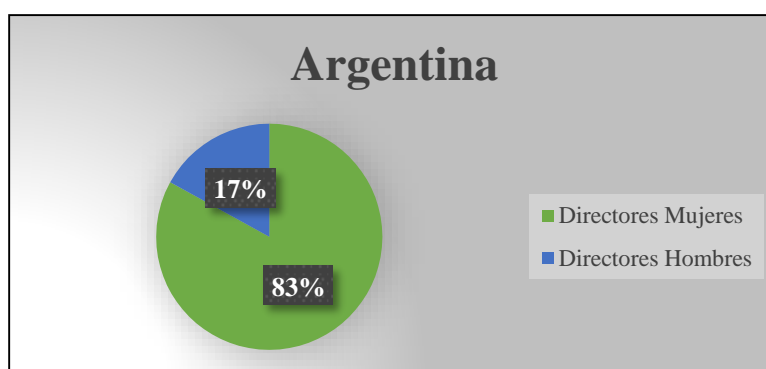
Figura 4.3 Porcentaje de la población de docentes por género en Argentina (2016)



Fuente: Ministerio de Educación Argentina

Elaboración: Propia.

Figura 4.4 Porcentaje de docentes directores por género en Argentina (2019)



Fuente: Ministerio de Educación Argentina

Elaboración: Propia.

4.3 Experiencia en Colombia

Según el Índice Global de Brecha de Género (2018), que tiene como objetivo medir las brechas de género en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política a fin analizar la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 149 países, con el propósito de medir el tamaño de la brecha de dicha desigualdad (Centro de Investigación en Política Pública, 2018).

Al 2018, Colombia ocupa el puesto 40 de los 149 países participantes. El informe brinda estadísticas positivas para el país cafetero, ya que llegó a cerrar la brecha de

género con respecto al acceso a la educación sin embargo no refleja una disminución de la brecha en participación y oportunidades económicas, donde las mujeres perciben ingresos salariales menores que los hombres y tienen una menor participación en el mercado laboral.

De acuerdo con el Ranking Global sobre Brechas de Género del Foro Económico Mundial, la igualdad y la equidad de género en los sistemas laborales. De la población total nacional, en el trimestre móvil noviembre 2017 – enero 2018, el 50,7% correspondió a mujeres y 49,3% a hombres. La población económicamente activa estuvo compuesta por un 57,1% hombres y un 42,9% mujeres. Los hombres representaron 58,5% de los ocupados y las mujeres 41,5%. La población desocupada estuvo compuesta por un 43,7% hombres y un 56,3% mujeres. La participación femenina en el mercado laboral ha venido creciendo: pasó de 45,7 a 54,9 % en todo el país entre finales de 2008 y finales de 2017, y de 54,4 a 59,6 % en 13 ciudades principales en los mismos años. Sin embargo, la tasa de desempleo sigue siendo mucho peor para ellas. Si bien la cifra venía descendiendo desde 2009, en 2017 volvió a subir y se ubicó en 11 % en el país, frente a 6,6 % de los hombres.

Al año 2017 las mujeres en este país ganaban mensualmente 17% menos que los hombres, a ello se debe sumar que las mujeres encuentran mayores obstáculos para acceder a cargos directivos y tienen menores ingresos que los hombres cuando ocupan alguno de dichos cargos.

Las brechas de género en el mercado laboral tienen explicación por diferentes factores, sin embargo, es de suma importancia resaltar la carga desproporcionada a la que se enfrentan y viven las mujeres en relación con a las labores domésticas y del cuidado del hogar. Datos estadísticos en Colombia dan como información que las mujeres dedican en promedio 25 horas semanales a labores domésticas y del cuidado del hogar, mientras que los hombres dedican solamente 7 horas a estas actividades. Esto genera un claro obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres debido a que se enfrentan a patrones culturales asociados al rol que deben cumplir en la sociedad y que limitan sus posibilidades, a todo ello se suma que se tenga que posponer o restringir su maternidad para no salir del mercado laboral (ONU Mujeres, 2018).

Respecto al sector educación y a los docentes en cargos directivos es importante señalar que Ley General de Educación de Colombia, Ley 115 del año 1994, menciona

que los educadores que ejerzan funciones de dirección, de coordinación, de supervisión e inspección, de programación y de asesoría, son directivos docentes y estos son nombrados por los gobernadores, los alcaldes de distritos o municipios que hayan asumido dicha competencia, previo concurso convocado por el departamento del distrito.

Los requisitos para acceder a un cargo directivo del sector educación en Colombia es que estos serán ejercidos por licenciados o profesionales (docentes con escalafón) de reconocida trayectoria en materia educativa.

La comunidad educativa en Colombia es una muestra de que existen brechas en la formación docente, ya que no ha incorporado la equidad de género. Si bien es cierto existe dentro de su marco legal posibilidades para un desarrollo en esta dirección, estos no han trascendido.

Las políticas públicas de formación de docentes se distinguen por estructurarse en torno a un discurso que argumenta la necesidad de generar y materializar la equidad y la participación social. Sin embargo, la equidad de género no resalta como un eje articulador.

Las instituciones que forman a los docentes en Colombia insisten en la adquisición de herramientas conceptuales y metodológicas, y en maestros con un buen perfil ético y moral. Sin embargo, no hacen alusión al ejercicio de la equidad que es muy importante en un país en el que las diferencias socio culturales y económicas son relevantes.

En general la equidad en Colombia ha entrado como un principio en la educación, y todavía no ha sido tomada en cuenta como una cuestión de suma importancia en programas de formación docente. Por lo tanto, la equidad de género en sí misma no ha llegado como debería a la legislación sobre formación de docentes.

Los docentes cumplen un rol importante en la perspectiva de género. Ellos, sin duda, pueden favorecer una cultura de igualdad en los colegios o inconscientemente una reproducción de esquemas con estereotipos machistas.

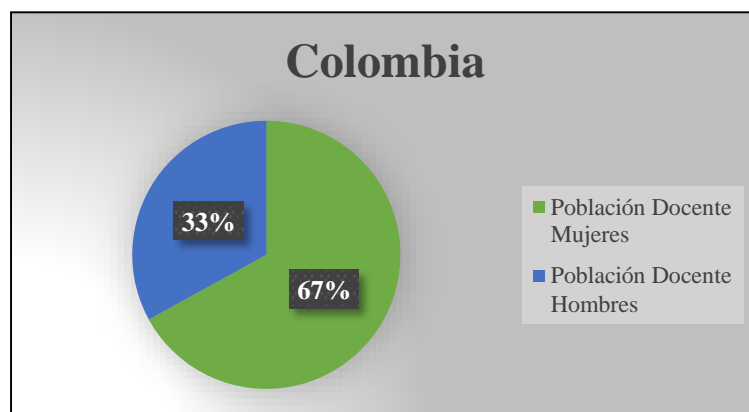
Los docentes en Colombia se forman en Escuelas Normales Superiores y facultades de educación, de las instituciones de educación superior. La carrera docente en ese país ha sido tradicionalmente escogida por mujeres. Esto explica su presencia mayoritaria en las Facultades de Educación y en las Escuelas Normales Superiores.

Respecto a los docentes en cargos directivos, Colombia no presenta diferencias sustanciales con Perú.

Aunque las últimas cuatro ministras de Educación en este país han sido mujeres, en las instituciones educativas todavía hay una preponderancia de hombres frente a mujeres en puestos de dirección. En colegios oficiales, por ejemplo, de los 6.227 rectores (director de institución educativa en educación preescolar y básica completa) que los dirigen, el 67,7 % son hombres (4.214) frente al 32,3% que son mujeres, según datos del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. En el caso de los directivos docentes (director rural de preescolar - básica primaria y coordinadores), la diferencia tan marcada de las cifras anteriormente mencionadas se va disipando: de un total de 14.447, (7.018 son mujeres y 7.429 son hombres). Si se ve por nivel de jerarquías, la lógica se invierte: el 67 % de los 305.436 docentes del sector público que enseñan en escuelas del territorio son mujeres (203.199). Solo 102.237 son hombres (33 %) (Rodríguez, 2018).

En las Figura 4.5 y Figura 4.6 se muestran la proporción de docentes y directores de acuerdo con el género:

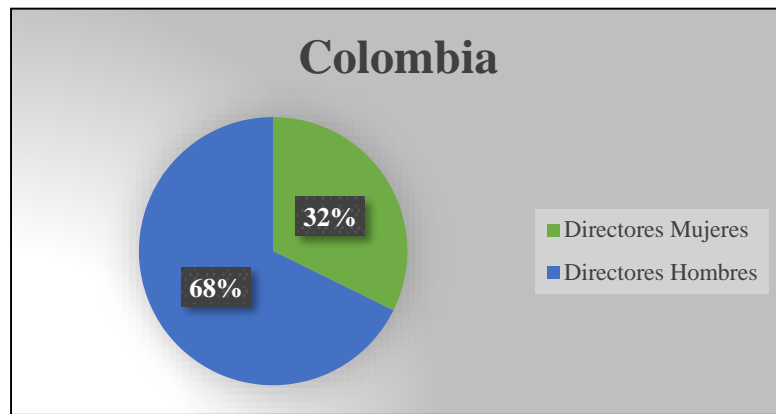
Figura 4.5 Porcentaje de la población de docentes en colegio oficiales por género en Colombia (2017)



Fuente: Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Elaboración: Propia.

Figura 4.6 Porcentaje de docentes directores en colegios oficiales por género en Colombia (2017)



Fuente: Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Elaboración: Propia.

Si se traslada este patrón a instituciones de educación superior, la radiografía es preocupante: el número de docentes mujeres es mucho menor en comparación con sus homólogos masculinos, 54.924 frente a 94.356, respectivamente, de un total de 149.280. Si se discriminan los datos por institución pública y privada, los resultados son los siguientes: para las primeras, 25.767 profesoras frente a 43.747 profesores; en las segundas son 29.157 mujeres frente a 50.609 hombres.

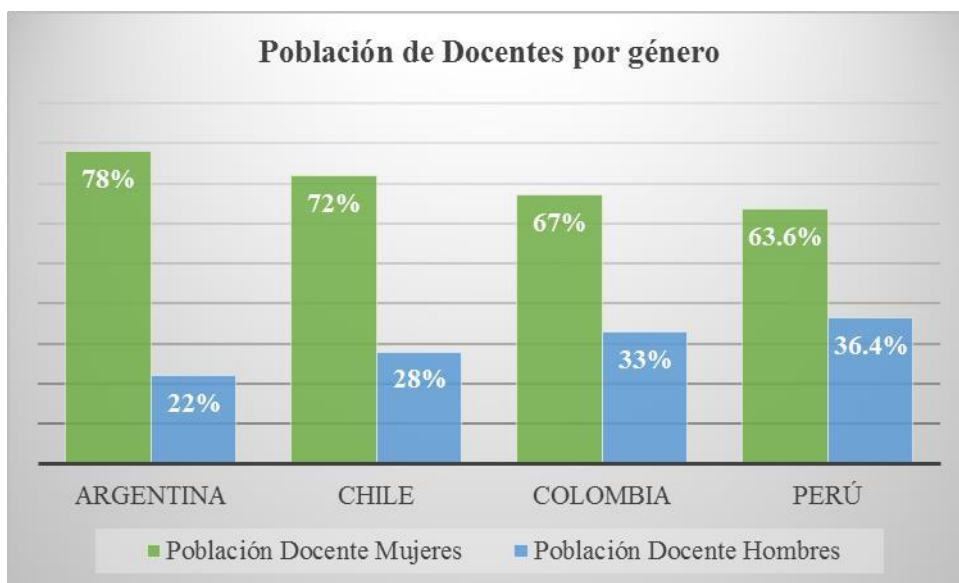
En ese contexto, son necesarias las prácticas para promover la equidad de género siendo además importante, que las entidades públicas trabajen en diferentes aspectos para su correcta implementación. Aunque la mayoría de las entidades en Colombia cuentan con prácticas como el trabajo remoto y sala de lactancia (prácticas en las que superan el porcentaje de implementación de las organizaciones privadas), aún es una minoría la que estructura una estrategia organizacional en torno a la equidad de género

Finalmente se puede observar que, en los países referenciados en la presente investigación, los sesgos de género siguen siendo muy marcados a pesar de los esfuerzos puestos por los gobiernos de cada país, las políticas implementadas en cada región siguen siendo limitadas, en el actual contexto de desaceleración económica y de aplicación de políticas de ajuste, se espera que no se profundicen los niveles de desigualdad y se reviertan los pocos avances ya obtenidos.

En las Figura 4.7 y

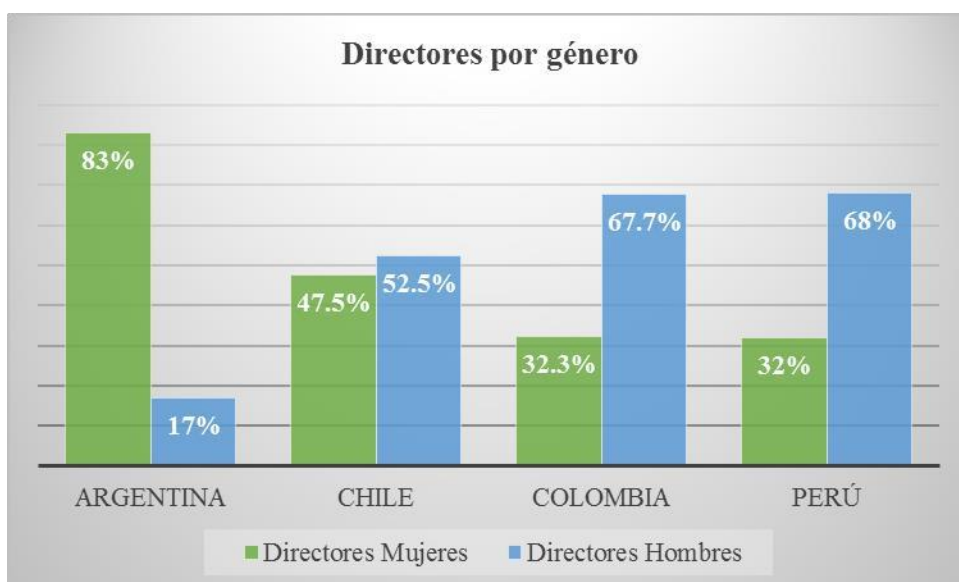
Figura 4.8 se pueden observar las proporciones de docentes y directores en los países estudiados:

Figura 4.7 Comparación de la Población Docente por género, en los países de Argentina, Chile, Colombia y Perú (2014)



Fuente: Gonzalo Muñoz. ¿Qué sabemos sobre los directores de escuela? 2014
Elaboración propia.

Figura 4.8 Comparación de los docentes directores por género, en los países de Argentina, Chile, Colombia y Perú (2014)



Fuente: Gonzalo Muñoz. ¿Qué sabemos sobre los directores de escuela? 2014
Elaboración propia.

CAPÍTULO V METODOLOGÍA

5.1 Tipo y nivel V de investigación

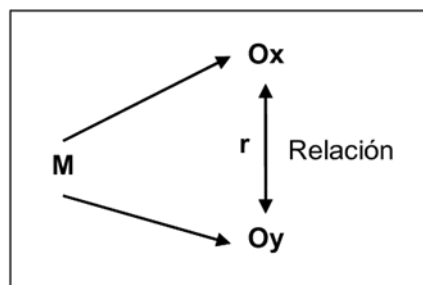
5.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica o pura, ya que busca obtener y ampliar conocimientos relacionados al tema en estudio, a través del recojo de la información de entorno, obteniéndose resultados para problema en estudio.

5.1.2 Nivel de Investigación

La investigación tiene un nivel correlacional- descriptivo debido a que asocia conceptos o variables y tiene como finalidad conocer la relación de asociación que exista entre dichas variables, de esta manera poder llegar a predecir sus comportamientos. Considerándose una investigación con componentes descriptivos, debido a que es necesario describir las variables para posteriormente hallar la relación existente entre ambas; ver Tabla 6.1.

Tabla 5.1 Nivel de investigación



Dónde:

- **M:** Muestra
- **Ox:** Brechas de oportunidades laborales
- **Oy:** Equidad de género

5.2 Metodología y Diseño de la investigación

5.2.1 Método de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se utilizó diversos métodos entre ellos:

- Método analítico: permitió la descomposición de cada una de las variables para un estudio más detallado de cada elemento que las componían; también se utilizó para el análisis de datos recolectados.
- Método sintético: se utilizó para poder formular las conclusiones de la investigación, buscando integrar los resultados obtenidos a través de la investigación documental y la aplicación del instrumento.
- Método deductivo: posibilitó la generación de conocimiento con respecto a la relación existente entre las brechas de oportunidad laborales y la equidad de género, permitiendo comprender y explicar dicha relación a partir de la formulación de la hipótesis y la comprobación de esta.

5.2.2 *Diseño de la investigación*

La investigación presenta un diseño no experimental, debido a que no se ha manipulado ninguna de las variables en estudio, dándose solo la observación y recojo de datos en su contexto natural.

Así mismo en relación con el alcance temporal, es una investigación transversal ya que analiza el problema en una sucesión de tiempo dado (2018), con la finalidad de aportar información al estudio de las variables.

5.3 Población y muestra de estudio

5.3.1 *Población*

Se consideró como población a un total de 131 instituciones educativas públicas que pertenecen a la UGEL 07 de Lima que son de nivel primario y secundario.

La población de los directores, postulantes a directores y directores en cargos anteriores de las instituciones educativas públicas de Lima comprenden los distritos de:

Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo.

La población entre docentes y directores según la UGEL 07 es de 3998 docentes, a los cuales se le aplicó el criterio de inclusión si participaron en un proceso para el cargo de directores, si fueron directores o si son directores actuales.

5.3.2 Muestra

El tamaño de la muestra se calculó con la fórmula para poblaciones finitas que se muestra a continuación. Dicha fórmula fue extraída del libro de Metodología de investigación para Administración y Economía (Bernal, 2000)

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{E^2 (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

En donde:

- N: Población
- P: Proporción de individuos que poseen la población la característica del estudio (Probabilidad de éxito)
- Q: Proporción de individuos que no poseen la población la característica del estudio (Probabilidad de fracaso)
- E: Error muestral deseado
- Z²: Valor correspondiente al nivel de confianza, para poder ubicar este valor en la tabla Z, se utilizan 2 grados de libertad
- N: Muestra

Los niveles de error más comunes que suelen fijarse en la investigación son de 5% y 1% (en ciencias sociales el más usual es el primero) (Hernandez R. , 2010).

Donde:

- N: 3998
- P: 50 % (0,5)
- Q: 50 % (0,5)
- E: 5 % (0,05)
- Z²: 95 % (1,96)

Entonces:

$$n = \frac{1.96^2 * (3998) * 0.5 * 0.5}{0.05^2(1615 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 351$$

5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.4.1 Técnicas de investigación

La investigación utilizó las siguientes técnicas:

- La recopilación, revisión y análisis documentario de informes, tesis, libros, revistas, bases de datos, estadísticas, documentos de educación, entre otras publicaciones brindadas por portales del Gobierno e Instituciones Públicas y Privadas relacionadas a las brechas de oportunidades laborales y la equidad de género en Lima Metropolitana, que permitan el análisis de las variables en estudio.
- La encuesta, la cual se aplicó a la muestra seleccionada, según los criterios ya mencionados, para la obtención de la información pertinente.

5.4.2 Instrumentos de investigación

Como instrumentos de investigación se utilizaron:

El cuestionario cerrado o codificado, compuesto por 27 preguntas que agrupan las dos variables, las brechas de las oportunidades laborales con 14 preguntas que van desde la 1 a la 14.

- ¿Ha visto brechas en las oportunidades laborales con las mujeres en su acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Se le han presentado obstáculos a las mujeres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Conoce casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Piensa que es más fácil para el hombre desempeñarse en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Considera que la mujer tiene un trato más cordial y respetuoso que el hombre en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Considera que el porcentaje de las posiciones que ocupan hoy las mujeres en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas está en aumento?
- ¿Considera que existe disparidad salarial entre hombres y mujeres para cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?

- ¿Ha visto evolución en las mujeres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Influye la formación profesional que han recibido los hombres y mujeres, para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Considera que la formación profesional de la mujer es aún limitada para cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Considera que existen suficientes mujeres con el perfil profesional para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿En Lima Metropolitana los hombres son favorecidos por sobre las mujeres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas, cuando hay dos candidatos con igual calificación en formación profesional?
- ¿Considera que la condena por errores cometidos en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas es mucho mayor si la persona al mando es una mujer?
- ¿Influye la educación que han recibido los hombres y mujeres, al momento de dirigir?
- ¿Considera que hay mayores habilidades laborales en hombres que en mujeres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Considera que se valora por igual las habilidades y visiones de los hombres y las mujeres?
- ¿Considera que la mujer tiene problemas para compatibilizar su vida personal con su vida profesional limitada para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Considera que la mujer en cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas sigue los procedimientos formales en mayor medida que el hombre?
- ¿Considera que las mujeres ven limitada su carrera profesional en el momento en que son madres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Considera que las mujeres otorgan una alta importancia a las relaciones interpersonales en los cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- Al momento de tomar decisiones, ¿Considera que la mujer es más conservadora que el hombre para asumir riesgos?

- ¿Considera que existen políticas favorables que apoyen la equidad de género para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Considera que es mínima la diferencia que se le paga a la mujer por una posición en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas a la que tiene un hombre?
- ¿Las políticas laborales para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas lograrán mayores oportunidades laborales y mayor equidad de género en los siguientes años?
- ¿Considera que existen posiciones para cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas que solo pueden ocupar hombres o mujeres por política laborales?
- ¿Considera que no se cuenta con una política de promoción de la equidad de género en las posiciones de cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?
- ¿Considera que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer para casos de maternidad?

Cada una de las preguntas tiene tres opciones de respuesta, basadas en la escala de Likert, las cuales son: desacuerdo, ni acuerdo ni desacuerdo y acuerdo.

- 1. Desacuerdo
- 2. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 3. Acuerdo

Las tablas, gráficos estadísticos y diagramas lineales, a través de los cuales se analizó y sintetizó la información importante para la investigación; como por ejemplo los principales elementos de las brechas de las oportunidades laborales y la equidad de género.

Las tablas de distribución de frecuencias fueron utilizadas para presentar los resultados de las encuestas realizadas y las tablas de correlación, para reflejar los resultados del contraste de hipótesis encontrado a través de la prueba no paramétrica chi cuadrado de Pearson.

5.5 Hipótesis

5.5.1 Hipótesis general

En el sector educación y en relación con la equidad de género en Lima Metropolitana existen brechas en las oportunidades laborales para el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas.

5.5.2 Hipótesis específicas

En el sector educación y en relación con la equidad de género en Lima Metropolitana, existen brechas en la formación profesional, en las oportunidades laborales y el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas.

En el sector educación y en relación con la equidad de género en Lima Metropolitana, existen brechas en las habilidades laborales y en las oportunidades para el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas.

En el sector educación y en relación con la equidad de género en Lima Metropolitana existen brechas en las políticas laborales, en las oportunidades laborales y en el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas.

5.6 Variables

5.6.1 Variable independiente

Brechas de oportunidades laborales

Es la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres, que se debe a factores como: edad, nivel, tipo de educación, experiencia laboral, número de hijos, estado civil, origen étnico, religión, raza (OIT, 2018).

La Brecha de Género es aquella que se genera por las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano (OIT, 2018).

Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como

sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres (PNUD, 1995).

5.6.2 Variable dependiente

Acceso a cargos directivos

Es el proceso para los docentes que reúnen los requisitos y condiciones idóneas para cubrir el puesto de director o subdirector escolar. Se exige un perfil adecuado para ejercer la función directiva. Para ello se implementará el proceso de selección permanente que permitirá el acceso al cargo por un determinado periodo; cumplido el tiempo establecido, los directivos (director y subdirector) en actividad tendrán la oportunidad de ser ratificados por otro periodo similar mediante la evaluación de desempeños.

Este procedimiento mejora la política de trabajo que se viene implementando, siempre y cuando se tenga resultados traducidos en aprendizajes de los estudiantes. Los procesos de selección de docentes que postulan a un cargo directivo y de evaluación de directores estarán basados en estándares de desempeño establecidos en el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial y en el Marco de Buen Desempeño del Directivo. Cada etapa del concurso contiene una serie de actividades que implican competencias y responsabilidades compartidas entre el Ministerio de Educación y los gobiernos regionales a través de sus instancias de gestión educativa descentralizada (MINEDU, 2014).

CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Resultado de la muestra encuestada

En la Tabla 6.1 se presenta la condición del encuestado.

Tabla 6.1 Condición del encuestado

Condición		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Director	64	29%
Director Anterior	53	24%
Postulo a Director	100	46%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

De la muestra encuestada el 29% ocupan el cargo o condición de director actual de la institución educativa, el 24% fueron directores anteriormente y el 46% postularon a directores.

Fueron 82 instituciones educativas las que fueron parte de las encuestas, que integran la muestra encuestada.

Tabla 6.2 Cargos desempeñados de los encuestados

Cargo		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	103	47%
Coordinador	10	5%
Director	63	29%
Subdirector	41	19%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 47% de los encuestados son docentes (que ocuparon el cargo de director en periodos anteriores o postularon y no lograron acceder al cargo), el 5% coordinadores, el 29% son directores y el 19% subdirectores, ver Tabla 6.2.

Tabla 6.3 Grado de instrucción

Grado de instrucción		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Superior	203	94%
Posgrado	5	2%
Magister	9	4%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la Tabla 6.3 se muestra el grado de instrucción; el 94% de los encuestados tienen el grado de instrucción superior, el 2% indican que poseen posgrado y el 4% tienen el grado de magister. Se apreció que solo el 6% han logrado incrementar su nivel de estudios para lograr un mayor grado de instrucción.

Se hace la distinción de Posgrado y Magister, dado que el primero se refiere al estudio de posgrado, pero sin haber obtenido el grado académico; mientras que, en el segundo, hace referencia al grado académico de magister otorgado a nombre de la Nación. En las evaluaciones al cargo de director, tiene mayor puntaje un Docente que tiene el grado de Magister, sobre aquel que solo tiene los estudios concluidos de Magister.

El tiempo que labora los encuestados tiene un rango muy amplio, que va desde un año hasta 36 años trabajando en la institución educativa, por lo que la variación es muy amplia.

El grado de instrucción de los directores está muy por debajo del grado obtenido por los directores chilenos donde 44% tiene título de magister y en el Perú según el último informe del El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) respecto al perfil del docente solo el 16.8% cuenta con estudios de maestría o doctorado, mientras que en nuestra muestra solo el 4%. En este punto, se considera oportuno seguir el ejemplo chileno donde la formación de los directores se desarrolla exclusivamente en universidades, dejando de lado las capacitaciones esporádicas organizadas por el MINEDU u otras organizaciones, por ello, siendo la educación muy importante para el desarrollo del país, sería recomendable que el Ministerio de Educación pueda hacer convenios con las diferentes universidades, tal como lo hacen otras instituciones del estado.

Tabla 6.4 Género

Género		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	142	65%
Femenino	75	35%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Respecto al género de los encuestados, 65% fueron hombres y 35% mujeres los que formaron parte de la muestra encuestada; tal como se muestra en la Tabla 6.4.

La proporción de nuestra muestra guarda relación coincidentemente con la proporción de docentes de sexo femenino que ejercen cargos directivos en las Instituciones Educativas Públicas.

6.2 Oportunidades laborales

En la Tabla 6.5 se muestran las brechas laborales.

Tabla 6.5 Brechas en las oportunidades laborales

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	72	33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	34	16%
Acuerdo	111	51%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Sobre la pregunta, si ha visto brechas en las oportunidades laborales hacia las mujeres en su acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas; el 33% indica estar en desacuerdo, lo que significa que no apreció las brechas en las oportunidades laborales, en tanto el 16% muestra una posición intermedia, en la cual no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, sin embargo, el 51% está de acuerdo con haber visto brechas en las oportunidades laborales de las mujeres en su acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas.

Esta respuesta de la encuesta guarda relación con la evidencia de que la población de docentes en su gran mayoría es de género femenino y solo el 32% de estas ocupan cargos directivos en las Instituciones Educativas Públicas del país, lo que guarda relación con lo que sucede en Colombia donde solo el 32.3% de mujeres ocupa cargos

directivos en las escuelas públicas o en Chile, que pese a que las docentes mujeres son más del 70%, tan solo el 47.5% tiene un cargo directivo.

Tabla 6.6 Obstáculos a las mujeres para acceder a cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	99	46%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	6%
Acuerdo	105	48%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Respecto a la pregunta, si se les han presentado obstáculos a las mujeres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas.; el 46% indica estar en desacuerdo, el 6% precisa una respuesta Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, sin embargo, el 48%, manifiesta que están de acuerdo, con que a las mujeres si se le han presentado obstáculos para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas. Esto guarda relación con la experiencia chilena donde las docentes señalan que una de las principales situaciones que se podría considerar como un obstáculo para su desempeño como docentes y que las ponen en desventaja frente a los hombres es la doble jornada a la cual están sometidas las profesoras chilenas, ya que éstas trabajan un promedio de 37 horas semanales, a esto se le agrega 9,5 horas de trabajo docente no remunerado que realiza en su hogar, más 29 horas de trabajo doméstico semanal. Lo que las ha llevado a realizar la denominada Huelga General Feminista en protesta a los sesgos de género, ver Tabla 6.6.

Tabla 6.7 Conocimiento de casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer para acceder a cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	132	61%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	22%
Acuerdo	38	18%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

De los encuestados, el 61% está en desacuerdo respecto a conocer casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer, en tanto el 22%, responde que Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, sin embargo, el 18% precisa estar de

acuerdo y señala que si conoce casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer, ver Tabla 6.7

Tabla 6.8 Facilidad de los hombres para desempeñarse en cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	108	50%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	64	29%
Acuerdo	45	21%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 50% piensa que no es más fácil para el hombre desempeñarse en cargos directivos en I.; Así mismo el 29% indica no estar de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 21% está de acuerdo que es más fácil para el hombre desempeñarse en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas; ver Tabla 6.8.

Tabla 6.9 Trato más cordial y respetuoso de las mujeres respecto a los hombres en cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	98	45%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	71	33%
Acuerdo	48	22%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Sobre la pregunta, Considera que la mujer tiene un trato más cordial y respetuoso que el hombre en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas, el 45% está en desacuerdo, el 33% responden Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, no obstante, el 22% si está de acuerdo por que la mujer tiene un trato más cordial y respetuoso que el hombre en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas. Ver Tabla 6.9.

Tabla 6.10 Porcentaje de las posiciones que ocupan hoy las mujeres en cargos directivos están en aumento

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	61	28%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	6%
Acuerdo	144	66%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Respecto a la pregunta ¿Considera que el porcentaje de las posiciones que ocupan hoy las mujeres en cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas está en aumento? el 28% no está de acuerdo, el 6% presenta una respuesta ambigua, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, y el 66% rotundamente precisa que si considera que el porcentaje de las posiciones que ocupan hoy las mujeres en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas están en aumento. Ver Tabla 6.10.

Tabla 6.11 Disparidad salarial entre hombres y mujeres para cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	91	42%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	96	44%
Acuerdo	30	14%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 42% no es está de acuerdo en la existencia de la disparidad salarial entre hombres y mujeres, el 44% es ambiguo y manifiesta que no está de acuerdo, ni en desacuerdo, pero el 14% si está de acuerdo con la existencia de disparidad salarial entre hombres y mujeres para cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas. Ver Tabla 6.11.

Tabla 6.12 Evolución de las mujeres para acceder a cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	51	24%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	3%
Acuerdo	159	73%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 24 % está en desacuerdo con haber visto una adecuada evolución de las mujeres para acceder a cargos directivos, en tanto el 3% tiene una respuesta ambigua y el 73% está de acuerdo respecto a la evolución que han tenido las mujeres para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas; ver Tabla 6.12.

6.3 Formación laboral

Tabla 6.13 Influencia de la formación profesional que han recibido los hombres y mujeres, para acceder a cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	100	46%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	3%
Acuerdo	110	51%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Sobre la influencia de la formación profesional para acceder a cargos directivos, el 46% está en desacuerdo, el 3% presenta una respuesta ambigua y el 51% está de acuerdo que influye la formación profesional que han recibido para acceder a directivos. Por ende, la capacitación es un factor importante considerado por los encuestados para acceder a los cargos directivos; ver Tabla 6.13.

En ese contexto el Perú podría seguir el ejemplo chileno, donde la formación de los directores cuenta con períodos extensos y de carácter formal que se desarrolla casi exclusivamente en universidades. Con posterioridad a su título universitario de profesor, siete de cada diez directores han cursado una formación especializada de postgrado con una extensión igual o superior a un año.

Tabla 6.14 Consideraciones respecto a la formación profesional de la mujer y si esta es limitada para acceder a cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	139	64%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	14%
Acuerdo	48	22%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 64% considera que la formación profesional de la mujer no es limitada para cargos directivos, en tanto el 14% presenta una respuesta indeterminada, sin embargo, el 22% considera que la formación profesional de la mujer es aún limitada para cargos directivos; ver Tabla 6.14.

Tabla 6.15 Consideraciones respecto a si existen suficientes mujeres con el perfil profesional para acceder a cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	15	7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	75	35%
Acuerdo	127	59%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 7% está en desacuerdo respecto a que existen suficientes mujeres con el perfil profesional para acceder a cargos directivos, el 35% presenta una respuesta incierta y el 59% si está de acuerdo en considerar que existen suficientes mujeres con el perfil profesional idóneo; ver Tabla 6.15.

Tabla 6.16 En Lima Metropolitana los hombres son favorecidos por sobre las mujeres en el acceso a cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	118	54%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	22%
Acuerdo	52	24%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 54% está en desacuerdo que en Lima Metropolitana los hombres son favorecidos por sobre las mujeres para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas, cuando hay dos candidatos con igual calificación con similar formación profesional, el 22 % presenta una respuesta incierta y el 24% está de acuerdo que en Lima Metropolitana los hombres son favorecidos por sobre las mujeres para acceder a cargos directivos; ver Tabla 6.16.

Tabla 6.17 Consideraciones respecto a la condena por errores cometidos en cargos directivo y si esta es mayor si la persona al mando es mujer

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	130	60%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	57	26%
Acuerdo	30	14%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

De los encuestados el 60% está en desacuerdo y no considera que la condena por errores cometidos en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas es mayor si la persona al mando es una mujer, el 26% presenta una respuesta incierta y el 14% está de acuerdo; ver Tabla 6.17.

Tabla 6.18 Influye la educación que han recibido los hombres y mujeres, al momento de dirigir

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	139	64%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	6%
Acuerdo	64	29%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 64% está en desacuerdo sobre la influencia de la educación que han recibido y lo importante que es al momento de dirigir una Institución Educativa, el 6% presenta una respuesta incierta, en tanto el 29% si está de acuerdo con la influencia de la educación que han recibido y la incidencia que esta tiene al momento de dirigir una Institución Educativa Pública; ver Tabla 6.18.

6.4 Habilidades Laborales

Tabla 6.19 Consideraciones respecto a las mayores habilidades laborales que tienen los hombres sobre las mujeres para acceder a cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	153	71%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	62	29%
Acuerdo	2	0%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 71% no considera que los hombres tienen mayores habilidades laborales que las mujeres para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas, el 29% tiene una respuesta incierta y el 1% está de acuerdo en considerar que los hombres tienen mayores habilidades laborales que las mujeres; ver Tabla 6.19.

Esta respuesta guarda relación con el sustento de la tesis que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas capacidades y habilidades para desempeñarse en cargos directivos.

Tabla 6.20 Consideraciones respecto a las valoraciones de las habilidades y visiones de los hombres y las mujeres

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	100	46%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	33	15%
Acuerdo	84	39%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 46% no considera que se valora por igual las habilidades y visiones de los hombres y las mujeres, el 15% tiene una respuesta incierta y el 39% está de acuerdo que se valora por igual las habilidades y visiones de los hombres y las mujeres; tal como se muestra en la Tabla 6.20.

En este contexto se debe señalar que de cierta manera siendo la población de docentes de género femenino mayor a la de género masculino, en el caso de puestos directivos no guarda la misma proporción en todos los países referenciados en la tesis, por lo que de cierta manera podría reflejar que no se valora equitativamente las habilidades y visiones de hombres y mujeres.

Tabla 6.21 Consideraciones sobre la mujer y los problemas para compatibilizar su vida personal con su vida profesional y las limitaciones para acceder a cargos directivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	111	51%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	7%
Acuerdo	91	42%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 51% está en desacuerdo en considerar que la mujer tiene problemas para compatibilizar su vida personal con su vida profesional, el 7% tiene una respuesta incierta y el 42% está de acuerdo en considerar que la mujer tiene problemas para compatibilizar su vida personal con su vida profesional; ver Tabla 6.21.

Tabla 6.22 Consideraciones respecto a la mujer en cargos directivos y el seguimiento de los procedimientos formales en mayor medida que el hombre

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	40	18%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	41	19%
Acuerdo	136	63%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 18% no considera que la mujer en cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas sigue los procedimientos formales en mayor medida que el hombre, el 19% tiene una respuesta incierta y el 63% está de acuerdo en considerar que la mujer en cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas sigue los procedimientos formales en mayor medida que el hombre; ver Tabla 6.22.

Tabla 6.23 Consideraciones respecto a la mujer y sus limitaciones en su carrera profesional al momento en que son madres

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	77	35%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	39	18%
Acuerdo	101	47%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 35% está en desacuerdo al considerar que las mujeres ven limitada su carrera profesional en el momento en que son madres, el 18% tiene una respuesta incierta y el 47% está de acuerdo que las mujeres ven limitada su carrera profesional al momento en que son madres. Este criterio guarda relación con los datos del país colombiano que señalan que las mujeres dedican en promedio 25 horas semanales a labores domésticas y del cuidado del hogar, lo cual implica también su rol de madres, mientras que los hombres dedican solamente 7 horas teniendo las mujeres menos tiempo para prepararse en su desempeño como docente. Ver Tabla 6.23.

Tabla 6.24 Consideraciones al otorgamiento de alta importancia por parte de las mujeres a las relaciones interpersonales en los cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	82	38%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	59	27%
Acuerdo	76	35%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 38% está en desacuerdo al considerar que las mujeres otorgan una alta importancia a las relaciones interpersonales, el 27% tiene una respuesta incierta y el 35% está de acuerdo con considerar que las mujeres otorgan una alta importancia a las relaciones interpersonales; ver Tabla 6.24.

Tabla 6.25 Al momento de tomar decisiones, ¿Considera que la mujer es más conservadora que el hombre para asumir riesgos?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	92	42%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	59	27%
Acuerdo	66	30%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 42%, están desacuerdo al considerar que la mujer es más conservadora que el hombre al momento de tomar decisiones para asumir riesgos, el 27% presenta una respuesta incierta y el 30% está de acuerdo en considerar que la mujer es más conservadora que el hombre al momento de tomar decisiones para asumir riesgos; ver Tabla 6.25.

6.5 Políticas Laborales

Tabla 6.26 Consideraciones respecto a las políticas favorables que apoyen la equidad de género para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	146	67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	7%
Acuerdo	55	25%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 67% está en desacuerdo al considerar que existen políticas favorables que apoyen la equidad de género para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas, el 7% tiene una posición vacilante y el 25% está de acuerdo en considerar que existen políticas favorables que apoyen la equidad de género para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas. Ver Tabla 6.26.

Esta respuesta tiene relación con la percepción de que las políticas no son beneficiosas para la equidad de género, por lo que se sugiere tomar en cuenta algunas acciones que ha tomado el país chileno, que por ejemplo ha implementado una Unidad de Género del Ministerio de Educación, como una estructura estable y transversal encargada de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas ministeriales. Sin duda es un avance en la institucionalización de género.

Tabla 6.27 Consideraciones respecto a la diferencia del pago que recibe la mujer frente al hombre por una posición en cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	92	42%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	92	42%
Acuerdo	33	15%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 42% está en desacuerdo en considerar que es mínima la diferencia que se le paga a la mujer por una posición en cargo directivo, a la que tiene un hombre, el 42% tiene

una respuesta vacilante y el 15% está de acuerdo en considerar que si es mínima la diferencia que se le paga a la mujer por una posición en cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas respecto al hombre. Ver Tabla 6.27.

Tabla 6.28 Las políticas laborales para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas lograran mayores oportunidades laborales y mayor equidad de género en los siguientes años

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	66	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	10%
Acuerdo	129	59%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 30% está en desacuerdo que las políticas laborales para acceder a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas lograran mayores oportunidades laborales y mayor equidad de género en los siguientes años, el 10% tiene una posición vacilante y el 59% está de acuerdo en que las políticas laborales para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas lograran mayores oportunidades laborales y mayor equidad de género en los siguientes años. Ver Tabla 6.28.

Tabla 6.29 Consideraciones respecto a la existencia de posiciones para cargos directivos que solo puede ser ocupados por hombres o mujeres a razón de su género, debido a las políticas laborales

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	120	55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	89	41%
Acuerdo	8	4%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 55% está en desacuerdo en considerar que existen posiciones para cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas que solo pueden ser ocupados por hombres o mujeres por políticas laborales, el 41% tiene una posición vacilante y el 4% está de acuerdo en considerar que existen posiciones para cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas que solo pueden ocupar hombres o mujeres (a razón específica de género) por política laborales. Ver Tabla 6.29.

Tabla 6.30 Consideraciones respecto a la falta de una política de promoción de la equidad de género en las posiciones de cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	34	16%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	40	18%
Acuerdo	143	66%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 16% está en desacuerdo en considerar que no se cuenta con una política de promoción de la equidad de género en las posiciones de cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas, el 18% tiene una posición vacilante y el 66% está de acuerdo en considerar que no se cuenta con una política de promoción de la equidad de género en las posiciones de cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas. Ver Tabla 6.30.

Según lo mencionado en la tesis, en la actualidad hay varios ministerios que han conformado el Comité de Igualdad de Género que está normado en el Decreto Supremo 005-2017 MIMP donde se dispone que en las entidades públicas del gobierno nacional y de los gobiernos regionales se cree una comisión o comité para la igualdad de género. Sin embargo, el Ministerio de Educación no cuenta con un Comité, ni Unidad o Dirección que promueva la equidad de Género lo que podría conllevar a la percepción que tienen los docentes respecto a que consideran que no cuentan con una política de promoción relacionada a la equidad. Asimismo, se podría tomar el ejemplo chileno que desde el año 2014 ha creado la Unidad de Equidad de Género, en el Ministerio de Educación de Chile.

Tabla 6.31 Consideraciones respecto a la normativa laboral vigente y el respaldo al trabajo de la mujer para casos de maternidad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	154	71%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	6%
Acuerdo	51	24%
Total	217	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

El 71% está en desacuerdo respecto a que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer para casos de maternidad, el 6% presenta una posición vacilante y el 24% está de acuerdo en considerar que la normativa laboral vigente si respalda el trabajo de la mujer para casos de maternidad. Ver Tabla 6.31.

Respecto a este tema el país de Chile en el año 2011 se promulgó la Ley N° 20545 que modifica las normas sobre la protección de la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental y otorga 6 meses de permiso post- natal para las mujeres trabajadoras. Chile es el país donde actualmente la licencia de maternidad tiene un periodo más largo entre los países de la región. En el Perú la licencia por maternidad es de aproximadamente 3 meses por ello y en beneficio de las madres trabajadoras hay propuestas para ampliar el periodo de licencia, lo ideal sería equipararnos a la Ley Chilena sin que el mercado laboral femenino se vea afectado.

6.6 Alpha de Cronbach

En la presente investigación se utilizará como otra herramienta de comprobación, el índice de fiabilidad que es el Alpha de Cronbach para conectar el componente más relevante de nuestras encuestas con nuestra política pública propuesta.

De las 27 preguntas expuestas en la recolección de datos que se representan desde P1 a la P27.

Tabla 6.32 P1 – P27 Corrida Econométrica

Primera corrida	
Reversed items:	p1:p27
Average interitem covariance:	0.1507604
Number of items in the scale:	31
Scale reliability coefficient:	0.537

Fuente y elaboración: Propia

De acuerdo con el primer resultado y con el fin de hacer más fiable mejor los componentes, se realizó otra corrida econométrica a fin de obtener mayor acercamiento y fiabilidad de nuestra investigación. Ver Tabla 6.33.

Tabla 6.33 Corrida Econométrica

Segunda	
Reversed items:	. alpha p5 p6 p8 p9 p11 p14 p16 p20 p22 p21 p24 p27
Average interitem covariance:	0.0817423
Number of items in the scale:	12
Scale reliability coefficient:	0.6973

Fuente y elaboración: Propia

Con estos nuevos resultados expuestos en la Tabla 6.33, se puede apreciar que, de las 27 preguntas utilizadas como componentes, 12 son más significativas.

Tabla 6.34 Componentes de mayor relevancia

Principal components/correlation		Number of obs = 217		
Number of comp. =		12		
Trace =		12		
Rotation: (unrotated = principal)		Rho = 1.0000		

Component	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
-----+-----				
Comp1	2.64179	1.07805	0.2201	0.2201
Comp2	1.56374	.333301	0.1303	0.3505
Comp3	1.23044	.0951813	0.1025	0.4530
Comp4	1.13525	.118968	0.0946	0.5476
Comp5	1.01629	.0545532	0.0847	0.6323
Comp6	.961734	.142549	0.0801	0.7124
Comp7	.819185	.0574397	0.0683	0.7807
Comp8	.761745	.12755	0.0635	0.8442
Comp9	.634195	.118364	0.0528	0.8970
Comp10	.51583	.0966601	0.0430	0.9400
Comp11	.41917	.118534	0.0349	0.9749
Comp12	.300636	.	0.0251	1.0000

Fuente y elaboración: Propia

Los componentes con mayor relevancia para nuestra investigación son las preguntas p5 p6 p8 p9 p11 p14 p16 p20 p22 p21 p24 p27, que son dirigidas al posicionamiento que tienen las mujeres en el mercado laboral, la formación profesional, habilidades laborales y con mayor acercamiento a nuestra fiabilidad se podría decir que las políticas públicas existentes desfavorables, las políticas laborales y la normativa vigente pueden determinar con mayor claridad el objetivo de la investigación.

Si bien es cierto, el resultado de los primeros componentes no refleja con detalle y en su totalidad la discriminación existente, y contrariamente se ve en aumento el posicionamiento que tienen las mujeres, eso no exonera a que otros componentes si reflejen la disparidad en las oportunidades laborales para el acceso a cargos directivos, toda vez que si existe en nuestra recolección de datos un ligero inclinamiento hacia discriminación de la mujer por la formación profesional, habilidades laborales, políticas públicas desfavorables que se ven menospreciadas por la condición de mujer y más aún por la maternidad.

Asimismo, con respecto al componente de políticas favorables, componente muy relevante para nuestra investigación, con un 67% de desacuerdo opinaron que no existen políticas favorables para resarcir los esquemas de disparidad de género en acceso a cargos directivos; similar caso con un 59% de aceptación, los encuestados consideran que en los próximos años habrá mejoras en las políticas laborales.

Finalmente, el componente principal que sustenta la aceptación de nuestra hipótesis, es que la normativa laboral vigente, no respalda el trabajo de la mujer para casos de maternidad, ello, identificado en nuestra encuesta, a través del 71% de aceptación, ya que en el Perú aún no se han aplicado políticas favorables hacia las mujeres, y que, probablemente sean determinantes, entre otros aspectos, para las brechas en el acceso a cargos directivos.

CAPÍTULO VII CONCLUSIONES

Las iniciativas y acciones aplicadas en otros países, en especial en Chile, marca un precedente de que las políticas públicas integradas en todos los sectores, dan resultados favorables, por ello la investigación busca lograr, la concientización de que tanto los hombres como las mujeres son iguales, y, que sí es posible cerrar las brechas de oportunidades laborales en el acceso a cargos directivos, a través de la implementación de políticas y públicas, donde el propio Ministerio de Educación juega un rol preponderante.

De acuerdo con el procesamiento del Alpha de Cronbach las variables seleccionadas que sostienen nuestra investigación son las preguntas p5 p6 p8 p9 p11 p14 p16 p20 p22 p21 p24 p27, que va dirigido al posicionamiento en el mercado laboral que tienen las mujeres, formación profesional y habilidad laboral. Siendo nuestra variable más importante: La normativa laboral vigente que no respalda a la mujer en casos de maternidad, conectado con los resultados de la encuesta, en la que el 71% de los encuestados aceptan que la normativa vigente no viene respaldando a la mujer en casos de maternidad.

Primera:

Se acepta la hipótesis planteada, “En el sector educación y en relación con la equidad de género en Lima Metropolitana existen brechas en las oportunidades laborales para el acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas. Todo ello debido a que existe brechas de oportunidades laborales, tal como se ha constatado en el análisis comparativo de Perú con otros países.

Segunda:

De acuerdo con los resultados se determina que la mayor formación profesional que tiene el hombre por diferentes circunstancias es un obstáculo que se presenta como parte de la discriminación, sin embargo y pese a ciertas barreras, existen mujeres en Lima Metropolitana que tienen la adecuada formación profesional para acceder a cargos directivos. Este resultado se conecta con la baja capacitación que tienen en general los docentes peruanos, como se vio a nivel de postgrado se está muy por debajo de Chile. En el resultado solo el 6% había realizado estudios de postgrado u obtenido el grado de

magister, mientras que las estadísticas de Chile indican que un 44% de directores cuenta con maestría.

Tercera:

Se determina que las habilidades laborales no son obstáculo y no se aprecia mayor diferencia entre hombres y mujeres, sin embargo respecto a la valoración de las habilidades laborales de las mujeres se puede deducir de acuerdo al contexto de que la población de docentes de género femenino es mayor a la de género masculino, sin embargo en el caso de puestos directivos no guarda la misma proporción lo que lleva a deducir que no se valora equitativamente las habilidades y visiones de hombres y mujeres.

Cuarta:

Las políticas laborales actuales son desfavorables en la equidad de género para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas, también se manifiesta la falta de oportunidades laborales, mediante una marcada presencia de cargos ocupados por hombres que no favorece la equidad de género y que la normativa laboral vigente no respalda el trabajo de la mujer para casos de maternidad.

En la actualidad hay varios ministerios que han conformado el Comité de Igualdad de Género, sin embargo, el Ministerio de Educación no cuenta con un Comité, ni Unidad o Dirección que promueva la equidad de Género lo que podría conllevar a la percepción que tienen los docentes respecto a que consideran que no cuentan con una política de promoción relacionada a la equidad. Asimismo, se podría tomar el ejemplo chileno que desde el año 2014 ha creado una Unidad de Género del Ministerio de Educación, como una estructura estable y transversal encargada de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas ministeriales.

Asimismo, esta conclusión también se conecta con lo insuficiente que resultan los 3 meses de periodo post natal, que, como se ve en la legislación chilena es un periodo mayor, que va de tres a seis meses. Se considera que el reto es dejar de pensar en la maternidad como una responsabilidad que solo recae en la mujer, sino debe ser planteada como una responsabilidad familiar.

CAPÍTULO VIII RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones de la tesis, se realizan las siguientes recomendaciones:

En primer lugar, para visualizar las brechas de género que se pudieran originar en el MINEDU y por lo tanto, en el acceso a cargos directivos, se propone que se cree una Unidad de Equidad de Género, al interior del Ministerio de Educación, emulando a su par chileno, para que se convierta en una estructura permanente y transversal, encargada de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas ministeriales, con el fin de avanzar en una educación pública de calidad e inclusiva, que permita el desarrollo integral y equitativo de niños, niñas y jóvenes.

En segundo lugar, para ayudar a cerrar las brechas en las oportunidades laborales, se plantea que, en las evaluaciones a los directores, tenga gran participación la Autoridad de Servicio Civil de Perú, para lo cual se debe modificar la norma, para que éste evalúe a los postulantes a cargos Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, con la finalidad de hacer prevalecer los méritos en los concursos. Las brechas de género no desaparecen por el hecho de que se tenga un concurso transparente e igualitario, ya que la brecha está presente antes del concurso. Se ha visto a lo largo de la tesis que esta disparidad viene desde el hogar, se traslada al colegio, luego a la universidad y persiste en el trabajo, por ello, un concurso transparente, por sí mismo, no hace que desaparezca la brecha de género; sin embargo, se sabe lo contrario, que, sí existe un concurso dirigido, sin valorar los méritos, eso sí, mantiene el statu quo.

En tercer lugar, para cerrar la brecha de la mayor formación profesional que tienen actualmente los hombres por sobre algunas mujeres, se recomienda la implementación de políticas públicas supervisadas por la Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Educación, que realicen un seguimiento a la discriminación existente desde la educación primaria y secundaria, tal como sucede en el país chileno.

La formación de los docentes y demás personal con pretensiones a cargos directivos debe estar a cargo de instituciones de prestigio a través de convenios institucionales que deberá realizar el MINEDU, otorgando becas a sus docentes, en igual proporción tanto para hombres como mujeres.

Finalmente, para implementar políticas que apoyen a la mujer en los casos de maternidad, se recomienda implementar políticas compensatorias que ayuden de cierta manera a nivelar las oportunidades, dado que las mujeres se enfrentan a diferentes cambios como la maternidad, las licencias post natales, las horas dedicadas al hogar después del trabajo y los estereotipos, que de alguna cierta manera la ponen en desventaja y restringe su participación efectiva en el mundo laboral. Por ello, se propone que se amplíe el descanso post natal de 3 a 6 meses, entre otras políticas compensatorias, como el reconocimiento de horas trabajadas en casa por los docentes para preparar las clases, el reconocimiento del trabajo en el hogar en el cuidado de los hijos como una ventaja para el acceso a cargos directivos. Se considera que el reto es de dejar de pensar en la maternidad como una responsabilidad que solo recae en las mujeres.

ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO

El presente cuestionario busca recabar información acerca de las brechas de oportunidades laborales y la equidad de género que se genera en las Instituciones Educativas Públicas de Lima Metropolitana. Por favor llene los datos solicitados e indique la opción que considere según su opinión.

IEP : _____
 Cargo: grado de instrucción: _____
 Tiempo laborando en la IEP: _____
 Sexo: M _____ F _____

1. Desacuerdo 2. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3. Acuerdo

Oportunidades laborales		De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo
Brechas laborales		1	2	3
P1	Ha visto brechas en las oportunidades laborales con las mujeres en su acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas.			
P2	¿Se les han presentado obstáculos a las mujeres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P3	¿Conoce casos de discriminación a personal femenino por su condición de mujer para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P4	¿Piensa que es más fácil para el hombre desempeñarse en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P5	¿Considera que la mujer tiene un trato más cordial y respetuoso que el hombre en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P6	¿Considera que el porcentaje de las posiciones que ocupan hoy las mujeres en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas está en aumento?			

Oportunidades laborales		De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo
P7	¿Considera que existe disparidad salarial entre hombres y mujeres para cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P8	¿Ha visto evolución en las mujeres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			

1. Desacuerdo

2. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

3. Acuerdo

Formación profesional		1	2	3
P9	¿Influye la formación profesional que han recibido los hombres y mujeres, para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P10	¿Considera que la formación profesional de la mujer es aún limitada para cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P11	¿Considera que existen suficientes mujeres con el perfil profesional para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P12	¿En Lima Metropolitana los hombres son favorecidos por sobre las mujeres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas cuando hay dos candidatos con igual calificación en formación profesional?			
P13	¿Considera que la condena por errores cometidos en cargos directivos en I Instituciones Educativas Públicas es mucho mayor si la persona al mando es una mujer?			
P14	¿Influye la educación que han recibido los hombres y mujeres, al momento de dirigir?			

1. Desacuerdo

2. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

3. Acuerdo

Habilidades laborales		1	2	3
P15	¿Considera que hay mayores habilidades laborales en hombres que en mujeres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P16	¿Considera que se valora por igual las habilidades y visiones de las hombres y las mujeres?			
P17	¿Considera que la mujer tiene problemas para compatibilizar su vida personal con su vida profesional limitada para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P18	¿Considera que la mujer en cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas sigue los procedimientos formales en mayor medida que el hombre?			
P19	¿Considera que las mujeres ven limitada su carrera profesional en el momento en que son madres para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P20	¿Considera que las mujeres otorgan una alta importancia a las relaciones interpersonales en los cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P21	Al momento de tomar decisiones, ¿Considera que la mujer es más conservadora que el hombre para asumir riesgos?			

1. Desacuerdo

2. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

3. Acuerdo

Políticas laborales		1	2	3
P22	¿Considera que existen políticas favorables que apoyen la equidad de género para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P23	¿Considera que es mínima la diferencia que se le paga a la mujer por una posición en cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas a la que tiene un hombre?			
P24	¿Las políticas laborales para acceder a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas lograrán mayores oportunidades laborales y mayor equidad de género en los siguientes años?			
P25	¿Considera que existen posiciones para cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas que solo pueden ocupar hombres o mujeres por política laborales?			
P26	¿Considera que no se cuenta con una política de promoción de la equidad de género en las posiciones de cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?			
P27	¿Considera que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer para casos de maternidad?			

Anexo 2 Requisitos Generales para postular al cargo de Director

Requisitos	Documentos para la acreditación
No registrar antecedentes penales ni judiciales al momento de postular. (*)	Original de la declaración Jurada de acuerdo a este formato .
No registrar sanciones ni limitaciones para el ejercicio de la profesión docente en el Escalafón Magisterial. (*) De existir sanción administrativa registrada en el Escalafón, este requisito será verificado considerando lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • En caso de amonestación escrita o suspensión en el cargo hasta por 30 días, los profesores podrán inscribirse, siempre que haya transcurrido 01 año desde la fecha en que se cumplió la sanción hasta el primer día de inscripción a los concursos. • En caso de sanción con cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde 31 días hasta 12 meses, los profesores podrán inscribirse, siempre que hayan transcurrido 02 años desde la fecha en que se cumplió la sanción hasta el primer día de inscripción a los concursos. 	Original de la declaración Jurada de acuerdo a este formato .
No tener sanción vigente en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD). (*)	Con declaración jurada según este formato .
No tener en curso una sanción administrativa de suspensión o cese temporal en el cargo. (*)	Con declaración jurada según este formato .
No haber sido condenado por los delitos señalados en la Ley N° 29988 (delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; no haber sido condenado por la comisión de actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como tampoco haber sido condenado por impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos). (*)	Con declaración jurada según este formato .

Anexo 3 Matriz de Valoración de la Trayectoria Profesional

RUBRO	CRITERIO	SUB CRITERIO	PUNTAJE MÁXIMO POR CRITERIO	PUNTAJE MÁXIMO POR RUBRO
	1.1 Estudios de Posgrado. (Seleccione solo el máximo grado académico obtenido)	Grado de Doctor. (15 puntos)	15	25
		Estudios concluidos de doctorado. (12 puntos)		
		Grado de Maestro/Magíster. (8 puntos)		
		Estudios concluidos de maestría. (4 puntos)		
		Diplomados de Posgrado. (2 puntos)		
	1.2 Segunda especialidad en su título de profesor.	3		
	1.3 Especialización	3		
	1.4 Capacitación	2		
	1.5 Actualización	2		
	2.1 Palmas Magisteriales.	4	10	
	2.2 Reconocimiento o felicitación por logro o contribución en la gestión y/o práctica pedagógica.	3		
	2.3 Libro en autoría o coautoría.	3		
	3.1 Experiencia como docente (profesor de aula) en IE pública de Educación Básica o Educación Técnico-Productiva, reconocido por acto resolutivo. (Un punto por cada año lectivo completo*** hasta 6 puntos)	6	15	
	3.2 Experiencia en el cargo de Director o Subdirector en IE pública de Educación Básica o Educación Técnico Productiva., reconocido por acto resolutivo. (Un punto por cada año lectivo completo*** hasta 4 puntos)	4		
	3.3 Director o Jefe de gestión pedagógica en DRE o UGEL, con permanencia mínima de un año calendario completo**** en el cargo, reconocido por acto resolutivo.	3		
	3.4 Especialista en educación en el Área de Gestión Pedagógica, con permanencia mínima de un año calendario completo**** en el cargo, reconocido por acto resolutivo.	2		
PUNTAJE TOTAL				50

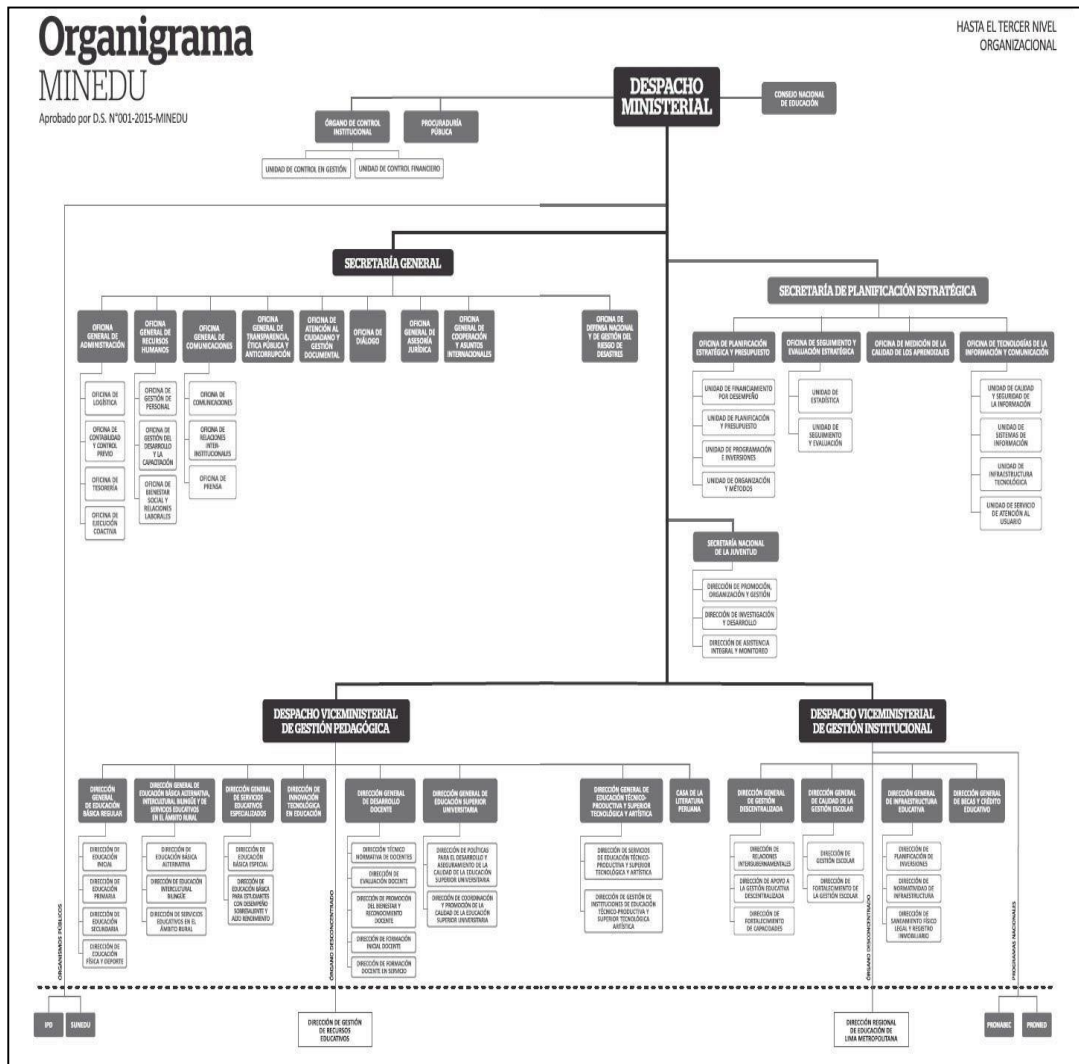
Fuente: MINEDU

Anexo 4 Comité de Evaluación: Prohibiciones y Funciones

No pueden integrar el Comité de Evaluación:
Quienes se presenten como postulantes al concurso para el cual se constituye el Comité de Evaluación.
Quienes se encuentren con sanción vigente por procesos administrativos disciplinarios o hayan sido sancionados en el último año contado desde la fecha de la convocatoria.
Quienes tengan relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los postulantes al concurso para el cual se constituye el Comité de Evaluación.
Funciones de los comités de evaluación:
Verificar si los postulantes cumplen con los requisitos establecidos en la LRM, su Reglamento, la presente Norma Técnica y la convocatoria a los concursos.
Calificar la Trayectoria Profesional de cada postulante según los criterios establecidos por el Minedu.
Ingresar los resultados de las evaluaciones a su cargo en el aplicativo digital dispuesto por el Minedu, dentro del plazo establecido.
Implementar la Etapa Excepcional, cuando corresponda.
Absolver las consultas y reclamos de los postulantes respecto de los resultados de las evaluaciones bajo su competencia.
Registrar en un libro de actas las sesiones y acciones realizadas por el Comité de Evaluación, y enviar copia de ellas a la DRE o UGEL, según corresponda.
Retirar de los concursos a los postulantes que no respeten las disposiciones e instrucciones dispuestas en la LRM, su Reglamento y la presente norma e informar al Minedu para la formalización del retiro.
Elaborar y presentar el informe final de la evaluación realizada, debidamente documentado, ante la DRE o UGEL, según corresponda

Fuente: MINEDU

Estructura Orgánica MINEDU



Fuente: MINEDU

BIBLIOGRAFÍA

- Aequales. (2019). *Informe de resultados ranking PAR 2019*. Bogotá: Aequales.
- Alta Dirección Pública. (2016). *Alta Dirección Pública y Reforma Educacional*.
Obtenido de <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/07/Alta-Direcci%C3%B3n-P%C3%ABlica-y-Reforma-Educacional.pdf>
- Anonuevo, C. (1995). *Women, Education and Empowerment Pathways toward Autonomy*. Hamburgo: UNESCO.
- Bernal, C. (2000). Obtenido de Metodología de la Investigación:
<http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blau, F. (2002). *At Home and Abroad*. Russell Sage Foundation.
- Cabanillas, S. (2017). *Factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en ESSALUD sede central*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- CAF. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Buenos Aires: CAF.
- CAF. (8 de Marzo de 2019). *CAF Banco de Desarrollo de América Latina*. Obtenido de CAF Noticias: <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2019/03/hogares-empresas-y-escuelas-lugares-donde-mas-se-manifiestan-las-brechas-de-genero-en-america-latina-1/>
- Calderón, I. C. (2016). *Teorías de Discrimiancion Laboral y Políticas de Fomento del Empleo*. Segovia: Universidad de Valladolid.
- Castro, J. F. (2019). *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Centro de Investigación en Poítica Pública. (2018). <https://imco.org.mx/informe-global-brecha-genero-2018-via-wef/>.
- CEPAL. (2016). *CEPAL STAT. Información actualizada a octubre de 2016*. CEPAL.

- CIPPEC. (2016). *¿Qué sabemos de los docentes en Argentina? Datos nuevos, desafíos que persisten*. Obtenido de <https://www.cippec.org/publicacion/que-sabemos-de-los-docentes-en-argentina-datos-nuevos-desafios-que-persisten/>
- Comisión Europea. (1998). *Glosario de Términos relativos a la Igualdad entre mujeres y hombres*. Obtenido de <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>
- Congreso de la República. (1993). *Congreso de la República*. Obtenido de www.congreso.gob.pe
- Congreso de la República. (2003). *Congreso de la República*. Obtenido de www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Congreso de la República. (2007). *Congreso de la República*. Obtenido de [//www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf)
- Congreso de la República. (2012). *Congreso de la República*. Obtenido de www.minedu/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php
- Congreso de la República. (2013). *Congreso de la República*. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2030057.pdf>
- Congreso Nacional de Chile. (2009). Obtenido de https://www.leychile.cl/Consulta/m/norma_plana?org=&idNorma=1003601
- Congreso Nacional de Chile. (2009). Obtenido de https://www.leychile.cl/Consulta/m/norma_plana?org=&idNorma=1030936
- Consejo Nacional de Educación. (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Correas y Muñoz, C. (2010). *Estudio de la Posición y Condición del Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres que laboran en la Alcaldía del Municipio de*

San Vicente, año 2010: Una Propuesta de Intervención. El Salvador:
Universidad El Salvador.

Cruz, G. (2014). *Poder de negociación y brecha salarial de género: caso chileno.* Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Defensoría del Pueblo. (2014). *Séptimo reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.* Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-LIO-2014.pdf>

Del Pino, A., Vallejos, R., & Amestica-Rivas, L. (2018). Preencia de las mujeres en alta gestión universitaria. *Páginas de educación*, 176-198.

Deloitte. (2018). *El auge de la empresa social Estudio "Tendencias Globales de Capital Humano 2018"*. New York: Deloitte Touche Tohmatsu Limited,.

Díaz y Guevera, R. (2017). *Propuesta de metodología para la certificación de un sistema de gestión de equidad de género en empresas peruanas.* Lima: Centrum Católica.

DIPRES. (2017). *Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2006-2016.* Santiago: DIPRES.

García, M. (2015). *Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género.* Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Hernández, A. A. (2014). *Modelo del gusto por la Discriminación. Apuntes de Economía.* España: Universidad de Almería.

Hernández, R. (2010). Obtenido de Metodología de la Investigación: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hull, J. C. (1999). *Options, Futures, & Other Derivatives.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, (4th ed.).

INEI. (2016). *Perú brechas de género*. Lima: INEI.

INEI. (2019). Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *Perú brechas de género*. Lima: INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Perú: Brechas de Género 2018. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1594/libro.pdf

Marrugo, L. (2017). *Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social*. Salamanca: Universidad de Salamanca.

Mezzadra, F. (2011). *Los directores de escuela: debates y estrategias para su profesionalización*. Obtenido de <https://www.cippecc.org/wp-content/uploads/2017/03/2529.pdf>

MINEDU. (25 de Marzo de 2014). *Minedu. (25 de Marzo de 2014). Obtenido de*. Obtenido de Marco de Buen Desempeño: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Mineduc. (2020). Obtenido de <https://www.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf

Montesinos, R. M. (2019). *Análisis de Información Secundaria*. Obtenido de <http://www.colegiodeprofesores.cl/wp-content/uploads/2019/03/Informe-T%C3%A9cnico-Discriminaci%C3%B3n-a-las-Mujeres-en-el-Sistema-Escolar.pdf>

- Muñoz, J. (2014). Obtenido de ¿Qué sabemos sobre los directores de escuela? Lecciones sobre el caso de Chile: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/final-directores-en-chile-espac3b1ol-fs-12-1-14.pdf
- Muñoz, J. W. (2016). *¿Qué sabemos sobre los directores: Lecciones sobre el Caso de Chile*. Obtenido de <http://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2014/12/final-directores-en-chile-espac3b1ol-fs-12-1-14.pdf>
- Ñopo, H. (2016). Obtenido de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20170417125048/carreradocente_JJ_DHN_35.pdf
- Ñopo, H. (2015). *New Century, Old Disparities*. New York.
- Ñopo, H. (2017). *Empleo, productividad e innovación*. Obtenido de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI37.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2018). *Panorama Laboral 2018*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- ONU Mujeres. (2018). *Informe anual 2017-2018*. Nueva York: ONU.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Relaciones laborales y negociación colectiva*. Obtenido de https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/aequal/Num18/pb_Isue_4-SP.pdf
- PNUD. (1995). *Informe mundial de desarrollo humano*. Nueva York: PNUD.
- PNUD. (15 de Marzo de 2017). *Diagnóstico general sobre las brechas de género en la Argentina*. Obtenido de PNUD Argentina: <http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/presscenter/articles/2017/03/15/desaf-os-para-la-igualdad-de-g-nero-en-la-argentina0.html>

- Poder Ejecutivo. (1992). Obtenido de www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley25762.php
- Política Nacional de Igualdad de Género. (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Aportes para el desarrollo humano en argentina / 2014 género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión*. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- REDACCION. (2019). *Directores de escuela: son clave para el aprendizaje pero en la Argentina necesitan incentivos*. Obtenido de <https://www.redaccion.com.ar/directores-de-escuela-son-clave-para-el-aprendizaje-pero-en-la-argentina-necesitan-mas-incentivos/>
- Rivera, L. (2013). *Desarrollo sostenible de la pesca artesanal en el Puerto Morro Sama de la región Tacna*. Tacna: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GRDHMANN - TACNA.
- Rodríguez, M. (2018). *Las Brechas de Género en Colombia*. Obtenido de <https://observatorioddhhypaz.unicenciabga.edu.co/images/workingpapers/Brechas-de-genero-en-Colombia.pdf>
- Schwartz, E. S. (July de 1997). The Stochastic Behavior of Commodity Prices: Implications for valuation and Hedging. *Journal of Finance*, 52(3), 923-973.
- Sen, A. (2003). *Development as capabilities expansion*. Oxford: Oxford University Press.
- Servicio civil. (2017). *Condiciones y representación de las mujeres en el sector público*. Santiago: Dirección Nacional del Servicio Civil.

- SERVIR. (2018). *La mujer en el servicio civil peruano*. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Informe_La_Mujer_en_el_Servicio_Civil_Peruano_2018.pdf
- Solar, X. (2009). *Género y Políticas Públicas*. Germina: Estado del Arte.
- Su y Beltran, C. (2016). Brechas de género en servicio civil peruano: un reto para concretar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. *XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Santiago: XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.
- Unión Europea. (2014). *Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Obtenido de European Union, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Tackling the gender pay gap in the European Union. (2014
- Universidad de Valencia. (2015). *Glosario de Términos de Políticas de Igualdad*. Obtenido de <https://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>
- Universidad de Valencia. (2020). *Glosario sobre relaciones de género y políticas de igualdad*. Obtenido de <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/igualdad-uv/recursos/glossari/g-1285875692986.html>
- Valcárcel, A. (1997). *La Política de las Mujeres*. Madrid, España: Cátedra, Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=gNSLkmb1YTWC&pg=PA91&lpg=PA91&dq=Admitida+la+igualdad+de+todos+los+seres+humanos+%C2%BFqu%C3%A9+raz%C3%B3n+hay+para+que+la+mitad+de+los+seres&source=bl&ots=XoKkHmviPK&sig=ACfU3U1qf-yvmF6GAo6nasS5QI18mQvnBQ&hl=es-419&sa>
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report del Foro Económico Mundial*. Genova: World Economic Forum.

Zumaeta, C., & Limachi, L. (2007). *Educación, Equidad y Género: Caso Iquitos*.
Iquitos: Univesidad Nacional de la Amazonía Peruana.